

Las mujeres del aluminio... Memorias y ¿militancias? de las trabajadoras en ALUAR (Puerto Madryn, Chubut, 1975-2018)

The women of aluminum... Memories and activism? of the female workers at ALUAR (Puerto Madryn, Chubut, 1975-2018)

 **Gonzalo Pérez Álvarez**

Instituto de Investigaciones Históricas y Sociales.
Universidad Nacional de la Patagonia. Consejo
Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas,
Argentina
gperezalvarez@gmail.com

Avances del Cesor

vol. 23, núm. 34, 2026

Universidad Nacional de Rosario, Argentina

ISSN: 1514-3899

ISSN-E: 2422-6580

Periodicidad: Semestral

revistaavancesdelcesor@ishir-conicet.gov.ar

Recepción: 08 octubre 2025

Aprobación: 07 mayo 2026

Publicación: 05 junio 2026

DOI: <https://doi.org/10.35305/ac.v23i34.2244>

URL: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/27/275684005/>

Resumen: Las empresas metalúrgicas tradicionalmente se consideraron un ámbito masculinizado. ALUAR, la única fábrica productora de aluminio primario en Argentina, no es una excepción. Las investigaciones que analizaron la conformación de su colectivo laboral y su historia de luchas han observado, casi únicamente, la experiencia de los obreros varones. En esta propuesta se recorre otro camino, reconstruyendo historias y memorias de mujeres que trabajaron en esa planta fabril. Se desarrolló un registro sistemático de publicaciones periodísticas regionales y/o de partidos políticos de izquierda, así como el relevamiento de archivos gubernamentales y empresariales. Además, para revisar esa dimensión sexo-generizada del colectivo laboral, fue necesario construir otro archivo, que registrase las voces invisibilizadas por los enfoques previos: para ello construimos fuentes orales, a través de entrevistas en profundidad.

Rastreamos sus experiencias laborales, evidenciando que tuvieron un claro sesgo generizado, a partir de su condición de ser mujeres en una fábrica 'de varones'. Analizamos una serie de claves en torno a sus subjetividades y formas de militancia: se explora su rol sindical, su participación en los procesos de conflicto, la mirada sobre la contaminación y los accidentes laborales, las tareas específicas que les asignaba la empresa y su rol en los cuidados familiares.

Palabras clave: Memorias, Trabajo, Género, Clase.

Abstract: Metallurgical companies have traditionally been considered a male-dominated field. ALUAR, the only primary aluminum producer in Argentina, is no exception. Research analyzing the composition of its workforce and its history of struggles has focused almost exclusively on the experiences of male workers. This proposal takes a different approach, reconstructing the stories and memories of women who

worked at the plant. A systematic record of regional newspaper articles and/or publications by left-wing political parties was compiled, and government and company archives were surveyed. In addition, to examine this gendered dimension of the workforce, it was necessary to create another archive, one that would record the voices rendered invisible by previous approaches: to this end, we constructed oral sources through in-depth interviews.

We traced their work experiences, revealing a clear gender bias stemming from their status as women in a “man’s” factory. We analyze a series of key points regarding their subjectivities and forms of activism: we explored their union role, their participation in conflict processes, their perspective on pollution and workplace accidents, the specific tasks assigned to them by the company, and their role in family care.

Keywords: Memories, Work, Gender, Class.

Introducción

Durante la década del '70 se inició la construcción de *Aluminio Argentino S.A.* (en adelante, ALUAR) en la ciudad de Puerto Madryn, ubicada en el noreste de Chubut. Es la única fábrica productora de aluminio primario del país y la primera gran industria de capital concentrado que se estableció en la Patagonia. Desde un inicio construyó una singular matriz en torno a sus vínculos con la sociedad regional y el colectivo laboral que fue conformando.

La producción de aluminio primario en Argentina era un anhelo que desde hacía años la Fuerza Aérea nacional buscaba plasmar. En agosto de 1974, la planta obtuvo su primera colada de aluminio (Rougier y Raccanello, 2024), pasando a ser un factor clave en la transformación regional: Puerto Madryn se convirtió en una ciudad de vertiginoso crecimiento. Los 6945 habitantes de 1970 se triplicaron en diez años, llegando a 20.478 en 1980 y a 45.047 para 1991 (datos del INDEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos; Kaminker y Ortiz-Camargo, 2016).

En trabajos previos (Pérez Álvarez, 2023; 2022; 2013 y 2011) se identificaron los hitos fundamentales en la historia del colectivo laboral de ALUAR y se analizó el tipo de relación patronal que se estableció, definiendo periodizaciones y especificando las claves en torno a las cuáles se conformó la experiencia obrera de quienes trabajaron en la planta a lo largo de las diversas etapas de su extenso recorrido. Pero en esos enfoques faltaba recuperar una porción ineludible de la historia obrera: la correspondiente a las mujeres que trabajaron en ALUAR. No se visibilizó el trabajo femenino, quizás reproduciendo la perspectiva de dar por supuesto que las plantas metalúrgicas se constituyen como un ámbito eminentemente masculino y masculinizado (Sáenz, 2009).

Aquí se recorre otro camino, reconfigurando historias y memorias de mujeres que trabajaron (Queirolo, 2020) en ALUAR. Para revisar esta dimensión sexo generizada del colectivo laboral (Saso, 2018), fue necesario construir archivos que posibilitasen escuchar la voz de quienes fueron invisibilizadas por las miradas previas (incluida la del autor de este texto), recurriendo a las fuentes orales. Los testimonios de las mujeres trabajadoras se constituyeron en el insumo esencial para comprender sus recorridos laborales y las diferencias vivenciadas con respecto a sus colegas varones.

Rastreamos diversas claves de sus experiencias, evidenciando que las mismas tuvieron un claro sesgo generizado: esto significa que una gran porción de sus trayectos se explica a partir de su condición de ser mujeres en una fábrica 'de varones'. En este avance (que es parte de una investigación en curso, habiendo plasmado otros aportes en Pérez

Álvarez, 2025), desplegamos ejes en torno a sus subjetividades y formas de militancia (en general no reconocidas como tal, ni valoradas socialmente, ni siquiera por las implicadas en esos procesos): se explora su análisis del rol sindical,[1] la participación en los procesos de lucha, su mirada sobre la contaminación y los ‘accidentes laborales’, las tareas específicas que les asignaba la empresa y su rol en los cuidados familiares. Estos tópicos, que en ciertos casos pueden parecer relativamente desconectados entre sí, se configuraron a partir de un profundo análisis de los testimonios recabados, y poniendo el foco en dimensiones que no fueron abordadas en el trabajo previamente citado (Pérez Álvarez, 2025).

En torno a la relación entre género y memoria, retomamos aspectos desarrollados por Sotelo (2025), en un registro que revisa trabajos de Jelin (2020) y Ahmed (2015), entre otras autoras. Allí se destaca que, si bien es cierto que las mujeres tienden a incluir más sus sentimientos y trayectorias familiares en las memorias que nos transmiten, invisibilizando en ocasiones sus actividades militantes, ello no debe hacernos entender a lo afectivo como por fuera de aquello que configuramos en tanto dimensión eminentemente “política”. Siguiendo a Andújar (2014), se considera necesario poner el foco en los vínculos entre género, historia y memoria, relaciones atravesadas por las estructuras de poder articuladas a partir de las diferenciaciones sexo-generizadas.

Desde allí, se puede pensar que una porción de las trayectorias personales analizadas se inscribe en el marco del proceso de modernización sociocultural que por entonces atravesaba Argentina (Manzano, 2010), modificando una parte de los roles generizados a partir de finales de la década del '50, con mayores impactos en los posteriores decenios. La domesticidad cuasi obligada de la mujer y la reclusión de la familia al supuesto ámbito de lo privado (Cosse, 2008), fue cuestionada, y se construyeron, en ciertos casos, modelos femeninos fuertemente transgresores (Vasallo, 2009).

Si bien las experiencias aquí recuperadas no expresan un cuestionamiento explícito al orden patriarcal o al sistema capitalista, sí se configuran conductas que eran claramente transgresoras con respecto a las pautas socioculturales que para esas mujeres parecían estar destinadas (Ciriza, 2022). El período analizado considera desde el ingreso de la primera trabajadora entrevistada a la planta (1975), hasta el 2018, cuando la última de ellas finalizó sus tareas. Una salvedad relevante es que las entrevistas fueron realizadas durante el año 2024, por lo cual sus análisis e interpretaciones necesariamente también registraron esa dimensión temporal.

Las memorias revisadas:

Se analizan aquí las memorias de cuatro mujeres que fueron parte del colectivo laboral conformado por ALUAR. Se desempeñaron en diferentes roles dentro de la empresa, a través de muchos años y en distintas actividades. Una de ellas, Lita[2], trabajó en el laboratorio, Fernanda[3] y Liliana[4] desarrollaron tareas administrativas (Fernanda primero como secretaria y luego en el sector de compras; Liliana en tesorería y liquidaciones) y Mónica[5] era una profesional titulada e ingresó en un rol gerencial.

Otra diferencia relevante es que Lita, Fernanda y Liliana se sumaron a la planta durante su período ‘fundacional’, hacia la segunda mitad de la década del ’70, cuando recién comenzaba a dinamizarse su producción. Mónica, en cambio, se incorporó a mediados de los años ’90: para entonces ALUAR había modificado una relevante porción de sus características originales.[6]

Lita y Liliana eran de la misma ciudad de Madryn, ambas de familias obreras que habían sufrido la caída de otras actividades económicas que dinamizaban la región (por ejemplo, el ferrocarril y las fábricas textiles: Accorinti, 1989; Binder, 2023). En el caso de Liliana hubo un recorrido laboral previo, en una inmobiliaria y un almacén de ramos generales, para luego incorporarse a ALUAR.

Lita ingresó casi directamente desde el secundario, en el cual había comenzado un curso de especialización en química. Seguramente por las dificultades que la empresa tenía para conseguir personal calificado para esas tareas en la región donde se instalaba, por entonces sin casi carreras terciarias y/o universitarias, ella y otros estudiantes del secundario fueron reclutados por ALUAR: en su caso se quedaría trabajando casi cuarenta años, de manera ininterrumpida en el mismo sector.

El caso de Fernanda fue algo diferente, siendo originaria de Punta Alta y realizando un proceso familiar, en el cual ALUAR se presentó como la meta que hizo posible mejorar la vida de todo el grupo. Su hermana había ganado un concurso para secretaria de la gerencia de producción, y tras ella se trasladó toda la familia a Puerto Madryn. El padre de ambas ingresó como personal de vigilancia y Fernanda ganó un concurso para sumarse como secretaria. Se destaca un perfil de reclutamiento de mujeres jóvenes con cierto nivel de formación, para quienes el empleo en ALUAR era vivenciado como un significativo ascenso social y una mejora concreta en sus condiciones de vida.

La experiencia de Mónica fue distinta: su incorporación se produjo en otra fase de la empresa y siendo una profesional calificada, a la cual ALUAR seleccionó tras una convocatoria de carácter nacional. Había estudiado ingeniería química en la Universidad Nacional del Sur, una carrera claramente masculinizada: en varias ocasiones Mónica había sufrido injusticias y dificultades para avanzar en mejores empleos por su condición de mujer. Eso cambiaría con la selección por parte de

ALUAR de su perfil, consiguiendo el tipo de empleo que siempre había anhelado y un salario que, según su recuerdo, quintuplicaba sus ingresos previos como becaria de CONICET, docente universitaria y supervisora de dos plantas pesqueras.

Las cuatro entrevistadas son madres y tuvieron a su cargo la mayor parte de las tareas de cuidado familiar. Todas mantuvieron o mantienen relaciones de pareja, aunque algunas atravesaron separaciones vinculadas, entre otros factores, con aspectos asociados a sus trayectorias laborales (este aspecto se desarrolla con mayor profundidad en Pérez Álvarez, 2025). Si bien se trata de una dimensión de su experiencia que dos de las entrevistadas solicitaron no explicitar detalladamente, resulta relevante señalar que uno de los conflictos en sus relaciones de pareja estuvo asociado a que ellas percibían ingresos superiores a los de los varones del hogar. Esta situación implicaba una relativa subversión del orden jerárquico tradicional de género dentro del ámbito doméstico y derivó en diversas tensiones y disputas.

Mónica tiene dos hijos, Liliana cuatro, Fernanda tres y Lita dos. En todas, la maternidad aparece como una marca permanente, a la que recurren constantemente para referenciar etapas y momentos de sus vidas. Este rasgo adquiere mayor centralidad durante los primeros años de crianza, cuando las tareas de cuidado y asistencia demandaban una dedicación más intensa, lo cual les ocasionaba múltiples dificultades en el plano laboral. Las cuatro compartieron las responsabilidades de cuidado con integrantes de sus familias, especialmente, madres y suegras. Solo en el relato de Mónica aparece registrado un rol relevante de los varones en estas tareas, particularmente de su marido y suegro.

Como ya se señaló, Mónica fue la única de las entrevistadas que accedió a formación universitaria. Por su parte, Fernanda y Lita ingresaron a la planta apenas egresadas del nivel secundario, mientras que Liliana lo hizo luego de una breve experiencia en otros empleos. Estas tres trabajadoras atravesaron posteriormente instancias de capacitación específica dentro de la empresa, aspecto que valoran positivamente en sus testimonios. Mónica es también la más joven de las entrevistadas –tenía alrededor de 55 años al momento de la entrevista– y quien desarrolló la trayectoria más breve en ALUAR, empresa a la que ingresó cerca de cumplir los treinta años. Las demás entrevistadas comenzaron a trabajar allí antes o poco después de los veinte años, permanecieron en la empresa hasta su jubilación y desarrollaron recorridos laborales de más de cuatro décadas. Al momento de brindar sus testimonios, tenían aproximadamente 70 años.

‘Cuidar’, dentro y fuera de la planta

Estas mujeres, que aparecían socialmente como ‘trabajadoras’ solo por su desempeño dentro de la fábrica de aluminio, realizaban una doble tarea laboral: aquella que se consideraba ‘natural’ o ‘propia’ de su condición femenina (el trabajo doméstico o reproductivo) y el empleo ‘extra-doméstico’, en este caso en ALUAR. Esa labor no implicaba que pudieran desentenderse de los cuidados familiares, que, por su condición generizada, recaían fundamentalmente sobre ellas, más allá de que tuvieran parejas o grupos familiares que les garantizaran ciertos niveles de contención.

Para pensar este y el siguiente apartado he recuperado aportes de la investigación de Graciela Ciselli (2003) sobre el empleo femenino en el campamento petrolero de Astra, cercano a Comodoro Rivadavia. Allí la autora despliega diversas claves de interés para nuestro análisis: se trata de pensar el trabajo de las mujeres en sectores productivos considerados clásicamente masculinizados (como el petrolero o el metalúrgico) en una tierra, como la Patagonia, también socialmente construida como un supuesto territorio ‘de hombres’[7]. Como dice Ciselli (2003), ella busca explorar un proceso “que se halla marcado por su particular contexto: mujeres que trabajan en un mundo de hombres” (p. 113).

Para analizar esta dinámica su estudio retoma la categoría de género (Scott, 2002), entendida como una construcción social e históricamente determinada, relacionada con las expectativas y valores que la sociedad asocia a la circunstancia de ser considerado varón o mujer. El género es construido por un conjunto de normas, prácticas, valores y representaciones en torno a cómo se supone que deben comportarse quienes son definidos como hombres y mujeres (Lobato, 2000). Se trata de una categoría relacional, que vincula comportamientos sociales considerados ‘femeninos’ con otros supuestamente ‘masculinos’ (Bock, 1991), contruidos sobre una concepción jerarquizada donde lo femenino siempre es considerado como menos relevante o ‘inferior’.

Los trabajos de estas mujeres, en general, eran considerados ‘livianos’ o ‘de asistencia’. Ellas eran incorporadas como enfermeras (no he conseguido, hasta el presente, que ninguna de ellas acepte realizar una entrevista, quizás debido a los criterios de confidencialidad de su labor y los costes de salud que ALUAR generó en su personal), secretarias, personal de limpieza, asistencia en laboratorio y otros roles asociados al cuidado. También ejercieron otras actividades (en áreas directamente implicadas en la producción o en tareas gerenciales), en especial durante una etapa más cercana en el tiempo (Mónica es un ejemplo clave en ese sentido).

Pero en ALUAR lo generalizado fue, al igual que en el mundo petrolero, que

las mujeres fueran incorporadas como asalariadas dentro de la empresa en trabajos que podrían considerarse extensivos de los domésticos (...). El trabajo femenino en un mundo masculino estuvo teñido por la aceptación de una serie de normas dispuestas por la empresa privada y por las marcadas jerarquías socio-ocupacionales de los hombres (Ciselli, 2003, p. 12).

El empleo ejercido mayoritariamente por varones es considerado más relevante y suele ser mejor remunerado (aún ante la misma tarea). Una de las primeras cuestiones que debían resolver para poder ejercer su labor como empleadas fuera del hogar, era cómo delegar al menos una porción del trabajo doméstico. Y este, en general, era asumido por otras mujeres de la familia y/o transformado en una sobrecarga para ellas, extendiendo su jornada laboral. Veamos, por ejemplo, el testimonio de Fernanda: “nosotros teníamos viviendo acá a mi mamá, mi abuela, y después se vino a vivir el papá y la mamá de él, así que teníamos contención”. Ciselli (2003) define esto como una “alianza entre madres e hijas, en que las abuelas son quienes quedan a cargo de los niños cuando las madres van a trabajar” (p. 60).

Lita, en la misma sintonía, recuerda que:

entonces mi mamá tenía 61 años, se viene a vivir conmigo, 16 años vivió acá mi mamá, fue mi mano derecha. Yo me podía ir a trabajar, porque la abuela siempre estaba presente. Los chicos se enfermaban, yo los llevaba al médico, estaba un día y ya después los podía dejar con ella... siempre estuvo, sino yo no sé cómo hubiera podido con cuatro hijos y un trabajo de todo el día.[8]

Para Ciselli (2003), esa alianza expresa una voluntad femenina de romper el cerco doméstico, donde:

generalmente son las madres las que promueven que sus hijas trabajen o estudien. Implícitamente existe una alianza intergeneracional entre madres e hijas, ya que son las abuelas quienes quedan a cargo de los niños mientras las madres van a sus puestos de trabajo (p. 88).

Es ese entramado femenino el que, en ocasiones, les permite a ciertas mujeres romper los patrones generizados y escapar del mandato de la domesticidad. Ello se registra en la experiencia de Mónica, cuando aparece ese anhelo, desde niña, de no restringir sus sueños a lo socialmente mandado:

Desde chica siempre quise ser astronauta, quería viajar a la luna... Ama de casa jamás, a pesar de que me gusta cocinar. Por ejemplo, todo el mundo me decía ¿pero, no te gusta cocinar? Sí, me encanta cocinar, yo cociné un montón. Pero no, no me veía como ama de casa, quietita en su domicilio. No me iba eso, como tampoco le iba a mi mamá.[9]

Esto no significa que estas mujeres expresasen necesariamente una ideología feminista, pero sí que cuestionaban los mandatos masculinizados y los estereotipos asignados a su condición de género, hasta desde posturas que pueden tener su costado controversial. Veamos, al respecto, este recuerdo de Mónica sobre su trabajo en la actividad pesquera:

Yo siempre digo, el machismo lo alimentamos las mujeres. En ese momento, la verdad que sentí miedo porque estaba metida en un barco, en una bodega chiquitita, rodeada de pescado, con dos monos grandotes, uno era el capitán y otro un marinero, diciéndome 'usted no sale de acá si no me pone clasificación A'. Y yo diciéndole 'no te voy a poner clasificación A, porque no corresponde'. Y ahí te das cuenta de que la actitud que tomás frente a una situación, define cómo se da. Lo único que dije es 'mirá vos sabes mejor que yo que esto tiene que estar así, yo no estoy inventando nada, vos no pescaste en la zona que tenías que pescar, tenés mezclado chiquito y grande, así que vos sabes antes que yo que esto no es A. Así que voy a salir. Buenas tardes'. Y salí. Y digo, esa es la actitud que uno toma cuando uno no se siente inferior siendo mujer. Entonces, yo no soy del machismo de, 'ay, yo quiero hacer exactamente lo mismo que hace el hombre'. No, yo quiero que algunas cosas las haga el hombre, porque resulta que es así, así como hay cosas de motricidad fina que por ahí es mejor que las haga la mujer. Pero la actitud frente a un laburo tiene que ser la misma, seas hombre o mujer.[10]

Como vemos la entrevistada reproduce en su discurso estereotipos de género con relación a una supuesta motricidad fina de las mujeres y hasta las culpabiliza por posibles situaciones de violencia que sufren en sus lugares de trabajo. Pero, a la vez, ello se produce en un contexto de cuestionar los roles tradicionalmente asignados a las mujeres y la supuesta pasividad o docilidad que ellas deberían guardar frente a las posibles situaciones de conflicto. En esa perspectiva, Mónica plantea un evidente desafío al mandato de restringir su accionar a las tareas de cuidados.

El sindicato y las luchas

En general estas mujeres estaban empleadas como 'mensualizadas', esto significa que no cobraban quincenalmente como el personal de producción. Recibían, así, un menor salario y además esa condición las externalizaba del colectivo obrero mayoritario. Pese a esos factores, que tendían a dificultar y/o a desalentar su involucramiento en acciones colectivas, ellas se implicaron en las luchas y conflictos, y hasta en la actividad sindical, aunque en términos generales en ALUAR esa dinámica se consideraba propia de los varones. De hecho, en las reconstrucciones sobre las listas sindicales y los procesos de lucha de los metalúrgicos no hemos encontrado, al menos en las fuentes públicas, ninguna participación de las trabajadoras (Pérez Álvarez, 2022).

Es en los testimonios donde ese ocultamiento puede empezar a ser desarmado, visibilizando algunas de sus participaciones. Es cierto que estas tienden a ser de carácter episódico y las mismas entrevistadas continuamente minimizan o desvalorizan su nivel de involucramiento (en una característica bien propia de las memorias femeninas. Con los varones, sucede lo contrario: generalmente, tienden a magnificar su supuesto nivel de relevancia en las acciones narradas).

Liliana nos cuenta que:

de hecho, en determinados momentos hubo mensuales que nos plegamos a algún paro. Y nos cargaban, incluso nuestros mismos jefes, porque nos veían sentaditos, nos quedábamos ahí. Nos decían 'Y vos, ¿por qué parás?' 'Porque no me alcanza'. Entonces, íbamos y nos sentábamos. La presencia estaba, pero con paro.[11]

Se destaca que al desarrollar sus tareas en áreas de asistencia o en secretarías directamente vinculadas a las jefaturas, la interpelación de sus autoridades era quizás más directa, e intimidante, aun cuando fuera con un supuesto carácter de 'chiste' o de 'cargada', que en otros sectores (donde eran mayoritarios los operarios varones).

También recuerda Liliana que unos años después de su ingreso existió un intento de construir una representación sindical que agrupase también al personal administrativo:

yo no estaba sindicalizada, después entró un chico que trabajaba en la sección, Carlitos Pérez, él forma el sindicato... bah, en verdad lo que vimos es que nos descontaban la cuota sindical porque estábamos adheridos a la UOM, o sea estaba afiliada, pero ni participaba ni me daban bola. Y él intentó generar un movimiento sindical mensualizado ya que había estado en una comisión interna, tenía conocimiento y parecía creíble. Yo siempre quise definir yo lo que veo como justo e injusto, no ir donde va el rebaño.[12]

Ese trabajador continuó poco tiempo como empleado de la planta (quizás por esa intención de consolidar la agremiación del personal administrativo) y Liliana debió atravesar otras fases sin ese acompañamiento que podrían haber construido:

hubo momentos de quiebre, no me acuerdo fechas, pero se daban en varias oportunidades y eran, qué sé yo... Muy duros. Gente de muchos sectores, mantenimiento mecánico, electrolisis, ánodos, eran duros, duros para la gente que quedaba sin trabajo y para nosotros, nos llegaban las liquidaciones, eran en masa, mucha gente.[13]

Al desempeñarse en un sector como contaduría, Liliana además sufrió la presión patronal de pretender que operase como delatora:

A mí en un determinado momento me quisieron hacer identificar personas, porque conocía sus números de legajos. Fue en medio de un paro, yo dije no, porque yo soy uno más, no es mi rol, tienen a los que recorren todos los

sectores, tienen jefes de turno, ven las fichadas, ven quien entra, quien para... yo no, yo pago solamente.[14]

El primer recuerdo de Fernanda sobre su vínculo con el gremialismo tiene un carácter casi risueño o anecdótico, pero a la vez explica algunas de las relaciones que se desarrollaban desde la parte administrativa (en su caso, el sector compras) con la estructura sindical:

Yo tenía buena onda con el sindicato porque ellos cuando se quedaban sin yerba me decían, 'Fernanda, ¿me mandás a comprar una cajita?' Entonces por ahí mandaban una notita a compras para que compráramos algo y si al sindicato lo tenés bien atendido, son buenos.[15]

Esa cordial relación no se extendía luego a las luchas: "pero no participaba con ellos de nada, porque no me interesaba. Tampoco en las huelgas, en los conflictos... Cuando había huelga y nosotros teníamos que trabajar, trabajamos y si teníamos que quedarnos porque no podíamos salir, no salíamos". Se evidencia en el testimonio que en varias ocasiones las huelgas generaban la imposibilidad de 'salir' del lugar de empleo para quienes estaban en esas secciones, y la postura de Fernanda acerca de la necesidad de defender las fuentes laborales y los peligros que podía generar la implicación en proceso de lucha:

El tema de mantener el funcionamiento continuo de las cubas no era porque sí, se mantiene o perdemos todos el trabajo. El gremio también lo sabía, apretaba por ese lado y a la vez sabía que los puestos clave los sostenían con el personal administrativo o contratado.[16]

El caso de Lita tiene matices, ya que ingresó al laboratorio como personal operativo:

yo el ingreso lo hago con la UOM, en parte porque hacía poquito que había tenido un accidente y una de las cirujías me la hizo un cirujano plástico en Mar del Plata y fui al hotel de la UOM. ¿Quién me gestionaba todo y me conseguía avión? Jara, la UOM. Una maravilla, funcionaba excelente.[17]

Vicente Jara era el secretario general del sindicato, integrante de la fracción liderada a nivel nacional por Lorenzo Miguel; vemos que Lita recuerda con cariño su vínculo con el gremio, aunque fuese más en clave de mutual que en tanto ámbito de lucha. Luego, por sucesivos ascensos, Lita pasó a estar en otro rol dentro del laboratorio y señala: "después dejé de ser de la UOM. Pero los primeros años que yo recuerdo esa etapa, a mí me ayudaron muchísimo, era muy lindo y eran combativos, la verdad que lucharon un montón".[18] Aparece también el recuerdo de las luchas, aun cuando ella no se posiciona como parte de estas. En los conflictos más recientes Lita ya tenía otro

rol (de supervisión), y rememora: “Me parece que alguna vez nos volvimos porque no dejaban entrar, pero nunca tuve problemas. Por ahí por ser mujer te respetan más, o porque sabían que yo antes había sido parte”. [19]

De repente, otra dimensión irrumpe en su narrativa. Ella sí había sido parte de esas luchas, que en primera instancia parecían ser cosa de otros:

nosotros hacíamos paro porque... nos adheríamos todos los del laboratorio... eran conflictos más que nada por el tema salarial, ¿viste? Y siempre había apretadas de la dirección. Lo que se hacía era parar en el lugar de trabajo, estábamos, pero no hacíamos nada y pasaba el gerente mirándonos, después venía el jefe, y así. [20]

Su participación era relevante, aún más si tenemos en cuenta que Lita se está refiriendo a huelgas desarrolladas durante la última dictadura, en una empresa vinculada a la Fuerza Aérea (durante algunas etapas estuvo directamente bajo su dirección operativa). Sin embargo, ella vuelve a minimizar su rol, asociando esa decisión a una cuestión familiar y al legado de su padre ferroviario: “yo tampoco nunca me involucré mucho en eso, ¿viste? Es lo que mamás, digo yo, lo que tenés en la casa, y mi viejo era ‘no a los gremios, no te metas’, o sea, cuida tu trabajo”. [21]

Como en Fernanda aquí también surge la idea de garantizar la fuente de empleo, algo recurrente en las luchas del personal de ALUAR, ya que la empresa amenazaba con su posible cierre o traslado a otra ciudad (aunque, en verdad, esa opción era inviable dados los enormes costos de su instalación). Esa intimidación, podemos suponer que era aún más dura para las mujeres, quienes difícilmente podían acceder a otro empleo con esos niveles de ingreso salarial en el mercado de trabajo regional.

La relación de Mónica con las huelgas y conflictos sindicales fue diferente, ya que ingresó con un cargo de gerencia productiva. Sin embargo, con su testimonio pueden reconstruirse elementos de interés para comprender el peso de estas acciones y las dificultades que generaba luego para recuperar la dinámica ‘normal’:

cuando se hizo un paro grande fue a morir, y muchos se enojaron, de los dos bandos, de los operarios y de la conducción. Y después, como siempre, se termina negociando y está el papel firmado, entonces ‘volvé’. Si en ese momento vos estás en guerra, la guerra vuelve adentro y ahí quedan heridos. Entonces, esas heridas de esos conflictos, si no las manejaste bien, te mataron. [22]

Su recuerdo nos permite entender cómo funcionan los conflictos luego del hecho más visible de confrontación, y de qué maneras se procesa la continuidad de la lucha diaria en el piso de fábrica.

También es interesante la rememoración de Mónica acerca de algunas características del significativo proceso de lucha ocurrido en 2007:

ahí los más nuevos, por el tipo de generación que son, creían que rompiendo todo ganaban más y los antiguos vivieron el proceso con la camiseta puesta, aunque te hayan dicho 'se terminó el paternalismo'. [23] Se plegaron al paro hasta que dijeron 'acá se va toda la mierda y el que se queda sin laburo soy yo'. Entonces, 'yo apoyo el paro hasta acá, a partir de acá no lo apoyo más'. Pero estos otros decían, 'no, a morir'. Y si alguno decía, 'bueno hasta acá llegué, voy a entrar', el otro no lo dejaba. Ahí se generó la división, porque estaba el que decía, 'es mi derecho trabajar', y otro decía, 'no me importa tu derecho, es huelga total'. [24]

Esa ruptura, según el análisis de la entrevistada, fue profundizada por una actitud muy dura de la gerencia y dejó heridas abiertas en el colectivo laboral de la planta. Será motivo de la continuidad de nuestra investigación analizar si esos conflictos tuvieron una matriz diferente para las trabajadoras mujeres con respecto a los varones.

La contaminación y las tragedias laborales

Otro eje clave del funcionamiento de ALUAR a lo largo de su historia fueron las constantes denuncias (y aún más, las sospechas que nunca derivaron en acciones formales) por los efectos contaminantes de su funcionamiento y los repetidos hechos de muertes o heridas de obreros durante sus tareas laborales (acontecimientos reseñados como 'accidentes', pero que en verdad se constituyen como parte inherente de su actividad productiva. [25] Veamos algunos fragmentos de los testimonios, donde las trabajadoras entrevistadas reflexionan en torno a esos ejes.

Lita comienza una línea argumentativa que será permanente en todos los testimonios: la naturalización, y por lo tanto la aceptación, de que la empresa contamina. Nos narra que: "y vos me decís, y contamina... ¿y cómo no va a contaminar? Una semejante industria, pero re contra contamina, o sea, a ver, no es una burbuja, contamina". [26]

Junto a esa expresión, automáticamente Lita plantea la reivindicación de que la empresa hace todo lo posible para minimizar esos efectos, en una línea semejante a lo que más adelante veremos que formula Mónica: "Y que hace todo y trabaja para mejorar también, porque yo estuve trabajando en una gerencia en la cual vi lo que se hace, todo lo que es medio ambiente, cómo se trabaja". [27]

Lita reivindica la denuncia que realizó el médico laboralista de la planta, el doctor Hugo Trovant (2023), sobre las malas condiciones que durante años se vivenciaron en la planta, aunque ella nuevamente resalta el rol positivo de la empresa. Eso a pesar de que Trovant

denunció que, en algunos sectores y a sabiendas de la gerencia, se utilizaron materiales que generaban riesgos cancerígenos en los empleados, costos que podían ser reducidos a través de una mayor inversión en seguridad:

tampoco se tomaron los recaudos, yo no leí el libro del doctor Trovant, pero todo lo que es el sector de ánodos o el problema que es el tema de la brea, era verdad. Luego también se hicieron cambios. Entonces, ¿está bien? Sí, está bien. ¿Estaba mal? Y sí, porque indudablemente afectó, tuvieron que hacer cambios. Hay sectores que son más complicados que otros y que han ido cambiando, ya no traen la brea a granel ni suelta, como antes.[28]

Para Liliana algunos de estos procesos tienen una lectura semejante, poniendo muchas veces mayor nivel de ‘culpa’ sobre los obreros que no utilizaban los recaudos de seguridad que en torno a la empresa:

Entraba la brea, que era cancerígena, pero estaba avisado, te decían la forma de manipularla, te daban la leche para tomar. Yo supe que había leche que se vendía, no la tomaban. Tuve un cuñado que falleció, él hacía la descarga de brea, le decían tenés que usar antiparras, le daban todo y no lo usaba, iba con el brazo afuera, sin remera.[29]

El hilo argumental sigue la misma línea de Lita:

Contaminar, contamina yo creo que todo, no es por defender. Secaba los árboles, y ahí fue que empezaron a cerrar las cubas, a hacer la planta captadora de humos. Pero las medidas estaban, nosotros cuando íbamos a pagar a planta teníamos que llevar el casco, las antiparras, zapatos de seguridad, te daban la crema, porque si no, yo venía acá y tenía las manos negras. Claro sí, iba subiendo a una escalera en electrolisis o en ánodo, vas tocando, tenés que andar con guantes.[30]

Esto se vincula con los constantes ‘accidentes laborales’ que ocurren en la empresa, acerca de los cuáles Liliana recuerda que: “me pusieron un remisero que fue un amigo, que trabajó acá y había quedado afuera cuando hubo una explosión, en el ‘87, ‘88, con un fallecido. Y él había quedado con problemas auditivos, así que se quedó afuera también”. [31]

La salud del colectivo obrero de la planta es un tema recurrente en la sociedad regional, muchas veces refiriéndose a ello en una suerte de ‘secreto público’ colectivo: desde el inicio del funcionamiento de la planta se conoce que hay consecuencias en los cuerpos obreros (algo ya reflejado en Solari Yrigoyen, 1976), pero gran parte de la prensa, la política y la comunidad local pareciera hacer como que no sabe nada al respecto. Liliana conecta ambos temas en su memoria:

de la contaminación, sí, se habló mucho. Y lo mismo con los temas de salubridad obrera, se hablaba pero no se hacía mucho. No sé, a otro nivel que

no fueran mensualizados, calculo que ellos deberían discutirlo, porque tenían reuniones de jefes, pero ahí nosotros no participábamos.[32]

En su testimonio Liliana recordó con cariño a un perrito, que siempre seguía a un operario y estaba durante horas en la planta... Ese recuerdo risueño, de repente, al hablar de la salubridad se transformó en triste: “el perrito ese que te digo se quedó ciego enseguida, porque olfateaba todas las bolsas que había, y claro no había antiparras para perros”.[33] Era otra señal clara de los costos de salud que ALUAR generaba; el caso de su cuñado volvía a aparecer, nuevamente posicionando la culpa en su comportamiento: “mi cuñado trabajaba con el camión, en descarga de brea. Hacía buena plata, pero no se cuidaba, no se ponía ni la crema en la cara, que era para que ese polvillo no se te pegase”.[34]

Por último, Liliana expresa un balance negativo sobre la denuncia de Trovant:

estaba como jefe y a nosotros nunca nos decía nada, cuando compartías la mesa y demás. En un momento se habló del libro, yo no lo leí porque yo digo que si estás en Departamento Médico y sabes algo y lo callás a tus compañeros con los que comés todos los días. Y después quedás desvinculado, no sé si por este tema o por cualquier otra cosa, y ahí hablás... Esas deslealtades así no sirven, ni para uno ni para el otro.

Fernanda, quien constantemente agradece su recorrido en ALUAR y reivindica el valor de la empresa, sostiene que:

siempre hay peligros, hay actividades que son muy riesgosas, pero ALUAR tomaba todas las precauciones. Siempre hubo problemas, hay gente que está haciendo algún tipo de tarea riesgosa y hay incidentes, hubo muchos... Nosotros tenemos un compañero que vive por acá, un señor muy activo en la empresa, de mucha confianza, y tuvo un accidente. En una época en el muelle, llegaba el barco y la alúmina se sacaba con una almeja, eso traía muchísimos problemas de contaminación, era muy difícil. Cada tanto, esa almeja se le llevaba para arreglar con soldadura. Entonces se le cayó una pieza de esa almeja, se le cayó en la espalda y le quebró la columna, y quedó en silla de ruedas, pero hace muchos años.[35]

El testimonio de Fernanda no destaca especialmente el coste de la contaminación, pero sí resalta la recurrencia de los llamados ‘accidentes laborales’: “hubo muchísimos, son impactos muy fuertes. Sí, son cosas que no se olvidan. No puede ser que con toda la seguridad que se trabaja, con los planes de seguridad, igual pasen...”.[36]

Quizás por su desempeño en un puesto gerencial, el testimonio de Mónica fue el que más defendió el rol de ALUAR en torno a la contaminación, aunque ya veremos que luego su narración (quizás en un lapsus de su memoria) evidencia una interesante contradicción. Nos cuenta que a ALUAR:

siempre se la asoció a la contaminación, ¿no? Bueno, yo pensaba en el Polo Petroquímico de Bahía Blanca o en el Polo Industrial de Mar del Plata, donde yo trabajé, y me decían ‘ALUAR contamina’, y... te quiero pegar tres sopapos. O sea, contaminar contamina casi obligadamente. Ahora, el cuidado y todas las cosas que desde que yo entré vi en ALUAR, no existía en otro lugar.[37]

Mónica contrapone allí el comportamiento de una gran empresa de capital concentrado, que exporta la mayoría de su producción y por lo tanto debe cumplimentar estándares ambientales a nivel internacional, con empresas de otros parques industriales. Y, en dicha comparación, ALUAR evidentemente parecía un ejemplo positivo:

En el momento en que yo entré me dijeron que iban a poner el ciclo combinado y que el flujo de aire caliente que salía podía afectar a unas golondrinas... Yo decía ‘van a gastar 5 millones de dólares más en eso’ y me quería morir, porque vos decís están tirando vapor de agua (...). Yo me quería morir, o sea, fantasía, siglo 25, no sé, a ese nivel... Al lado de las pesqueras de Mar del Plata, que te dabas vuelta y te abrían el grifo y te tiraban todo al mar...[38]

Luego se posiciona ella en el foco, buscando, quizás, disipar toda duda del entrevistador:

Yo te digo, trabajé en ánodos, fui jefe y gerente de la parte más cuestionada de ALUAR, porque es donde tenés la brea, el coque, vapores. Sí, todo eso lo tenés, pero la tecnología que hay atrás, la cantidad que se gasta en mantenimiento, en insumos, porque cuando vas a comprar no van al que sale menos. No, compran el que te da una centésima menos de residuo. Cuando estás ahí adentro y ves que este sale uno y compran el que sale ocho decís ‘¿por qué compran el que sale ocho? El de uno y el de ocho es casi lo mismo. No, porque el de ocho es de empresa alemana y da más garantía’. Entonces voy a decir, ‘¿qué más podría hacer ALUAR?’ Y para el estado tecnológico actual, no mucho más.[39]

Sin embargo, esa defensa tiene una grieta en su memoria. Y es cuando Mónica comienza a desandar el camino que la llevó a salir de la empresa, donde ella sintió que se perdía la “visión” que la había llevado a “enamorarse” del proyecto empresarial. Allí destaca que un factor fue:

la cuestión del cuidado del medio ambiente, yo he hablado con el dueño de la empresa y te dice ‘lo que haya que gastar’. Vos le decías un millón de dólares, ‘gástenlo, mándame el plan y yo te lo apruebo’. Vos salís y decís ‘voy a comprar lo que está en el plan para la parte de...’ y te dicen ‘no, no lo vamos a comprar’. ‘Pero me lo dijo Madanes, dijo que sí’. ‘Pero no’, ‘¿no, por qué? ¿Te lo dijo Madanes a vos y yo no me enteré?’ ‘No, yo te lo digo’. Empiezan a pasar cosas que cuando vos estás en un cargo gerencial, decís yo quiero coherencia, o sea, decime, ‘Madianes dijo no, no vamos a gastar un millón de dólares en eso’. Y está bien, lo acepto. Blanquéame la situación, pero a mí me

dijo que sí, yo escribí el plan y pongo el ganchito. Entonces, te dicen pone el ganchito y callate. No, el ganchito mío no lo vas a encontrar ahí, porque no me estás justificando.[40]

Esa diferencia en torno a un insumo clave para el cuidado ambiental, y la responsabilidad que a ella podía caberle por el rol que ocupaba ante algún posible efecto contaminante, fue el hecho que terminó de romper su relación con la gerencia general de la planta y la llevó a negociar su retiro. Es semejante la construcción de la memoria de Mónica con respecto a los ‘accidentes’ laborales, donde el criterio de ‘responsabilidad’ parece ser el que definía si los hechos tenían relación directa con la empresa. Por ejemplo, así recuerda la tragedia de 2007[41] en el marco de la ampliación más importante de ALUAR:

Lo del silo fue todo un tema, estaba tercerizado. Cuando el paquete se tercerizaba, la premisa era buscar una empresa seria que tuviese trayectoria para no necesitar una supervisión muy atenta porque no se podía, no tenías recursos, estabas en el día a día de la producción e impactaba las zonas productivas porque estabas haciendo ampliaciones. Era a paquete cerrado, estábamos tranquilos en que contrataban buenas empresas. Fue inesperado y la verdad que generó un impacto.[42]

El problema, en su lectura, parece limitarse a un error profesional, y no referirse a una práctica empresarial que buscaba minimizar costos, aun cuando ello pusiese en riesgo las vidas de quienes desarrollaban su labor en las obras:

La realidad es que ahí no hubo división interna, la gente entendió que fue un error de cálculo hecho por la empresa que se subcontrató y que ALUAR no fue cómplice. Todo el mundo lo tomó como una tragedia y no lo asoció a la empresa.[43]

Para Mónica fue más dramática la memoria de un accidente dentro de la planta, bajo una supervisión más cercana a su rol:

hubo una vez que se cayó un puente, yo con el tema del puente me quedé tan... se cayó un puente y aplastó a una persona que quedó cuadripléjica. Esa se vivió mucho más porque fue de planta y adentro de un sector operativo, la del silo fue en un área aparte, acá lo vieron todos los compañeros... Una cosa que no te esperas, que se te caiga un puente en electrólisis fue muy intenso. [44]

En su recuerdo impacta de manera mucho más contundente el costo sufrido por un cuerpo, el del obrero directo de la empresa que quedó cuadripléjico, que las once vidas de operarios subcontratados truncadas en la otra tragedia.

Reflexiones finales

La investigación evidencia que estas mujeres vivieron experiencias laborales inescindiblemente vinculadas a su condición generizada, contexto que atraviesa toda su vida y no solo los aspectos directamente ligados a su desempeño como empleadas. Ellas desarrollan una doble tarea laboral, generalmente conectada con tareas de cuidado o asistencia, que tienden a ser desvalorizadas o consideradas con un valor intrínseco inferior a las labores que desarrollaban los varones. Esto es así aun cuando realizasen un conjunto de faenas iguales o de mayor involucramiento que sus colegas masculinos, quienes, además, no solían tener que cumplir un rol significativo en torno al trabajo doméstico dentro de sus hogares.

Sus balances sobre la historia empresarial, las acusaciones por contaminación y los debates sobre las tragedias o ‘accidentes’ laborales, tienden a ser laudatorios del rol empresarial, sin que ello les impida observar problemas y expresar diversas contradicciones. Como ya se destacó esa lectura positiva de las características de la compañía quizás se refuerzan por su condición femenina, dado que difícilmente ellas hubiesen podido acceder a otro empleo con esos niveles de ingreso salarial en otro ámbito del mercado de trabajo regional. ALUAR construía un horizonte de posibilidades para estas mujeres, que no se plasmaba de la misma manera en las experiencias masculinizadas.

Un fragmento del testimonio de Mónica, ya parcialmente recuperado en el texto, permite visibilizar esta realidad. Reflexionando sobre el gerente general que la incorporó a la planta, afirma que:

Yo me enamoré de ALUAR, de la visión que él me transmitió de la empresa. Me enamoró escuchar de una empresa de capitales argentinos, una visión que yo la veía en las empresas del exterior, cuando son mega empresas que tienen esta visión tan clara del cuidado acá, cuidado allá, cuidado en el otro lado. A mí me enamoró eso...[45]

El énfasis en el valor del rol de los ‘cuidados’ no pasa desapercibido, en especial en el testimonio de una mujer trabajadora. Una empresa que ‘cuidaba’, y que, quizás por ello, valoraba el rol femenino: “él apostaba a las mujeres, tenía ese convencimiento, en esa época entramos dos o tres mujeres ingenieras, algunas a la parte de laboratorio y yo era una que iba derecho a la planta”. [46]

Desde el título nos preguntamos por la idea de militancia entre estas trabajadoras. Sus testimonios tienden a desvalorizar sus niveles de participación, aunque luego se ha podido comprender que al menos dos de ellas (Lita y Liliana) tuvieron un activo

involucramiento y fueron parte de significativos hechos de resistencia obrera, hasta durante la última dictadura.

Si bien en Fernanda y Mónica no aparecen rasgos tan evidentes de militancia, también en ellas hay recuerdos vinculados a las luchas y los conflictos, y a sus relaciones con dichos procesos. Ninguna de ellas, ni siquiera Mónica desde su rol gerencial, expresaron un rechazo o repudio a esas acciones; también en esa expresión podemos encontrar una forma de militancia, un apoyo, quizás pasivo, pero no por eso insignificante.

Hay sí una militancia que se evidencia, pero que ellas mismas no terminan de destacar: es el enfrentamiento, desde sus propias experiencias vitales, a los estereotipos de género que hubiesen limitado sus posibilidades de accionar al ámbito doméstico o a ciertas tareas laborales muy específicas. Aunque el caso de Mónica es que el mejor expresa esa búsqueda, vemos los mismos rasgos en las otras tres entrevistadas, donde dos de ellas, además, fueron los sostenes económicos claves de sus familias, subvirtiendo así parte de los roles tradicionales generizados en torno a la provisión de recursos al hogar.

Referencias Bibliográficas:

- Accorinti, V. y otros (1989). *Los ferroviarios que perdimos el tren*. Trelew: Secretaria de Cultura de la Nación.
- Ahmed, S. (2015). *La política cultural de las emociones*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género.
- Bayer, O. (1974). *Los vengadores de la Patagonia trágica. Tomo 1*. Buenos Aires: Editorial Galerna.
- Binder, A. (2023). Desarrollismo en clave de seguridad nacional: industrialización subsidiada en el noreste de Chubut durante la dictadura de la Revolución Argentina (1966-1972). *H-Industria*, (16), 31, 77-102.
- Bock, G. (1991). La historia de las mujeres y la historia del género: aspectos de un debate internacional. *Historia Social*, (9), 55-77.
- Ciriza, A. (2020). Genealogías feministas, radicalización política e izquierdas en la Argentina de los años 70. *Revista Nomadías*, (29), 181-209.
- Ciselli, G. (2003). *Pioneras astrenses: el trabajo femenino en el pueblo de una compañía petrolera patagónica 1917-1962*. Buenos Aires: Dunken.
- Cosse, I. (2008). Familia, sexualidad y género en los años 60. Pensar los cambios desde la Argentina: desafíos y problemas de investigación. *Temas y debates*, (16), 131-149.
- Escobar, P. (2011). La Patagonia y su pasado según 'Guerreros y cautivas' y 'Flores amarillas en la ventana'. *Imagofagia*, (4). Recuperado de www.asaeca.org/imagofagia
- Goicochea, A. (2013). *La Patagonia contada. Otro imaginario en la narrativa de mujeres*. Buenos Aires: Biblos.
- Haurie, V. (2016). *Mujeres en tierra de hombres. Historias reales de la Patagonia invisible*. Buenos Aires: Artemisa.
- Jelin, E. (2020). *Las tramas del tiempo. Familia, género, memorias, derechos y movimientos sociales. Antología esencial*. Buenos Aires: CLACSO.
- Kaminker, S. y Ortiz-Camargo, D. (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.], 22(89). Recuperado de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8272>
- Lobato, M. (2000). Lenguaje laboral y de género. Primera mitad del siglo XX. En F. Gil Lozano, V. Pita y M. G. Ini (Dirs), *Historia de las mujeres en la Argentina Vol. 2* (pp. 95-116). Siglo XX. Taurus, Buenos Aires.

- Manzano, V. (2010). Juventud y modernización sociocultural en la Argentina de los años sesenta. *Desarrollo Económico*, 50(199), 363-390.
- Núñez, P. y Michel, C. (2019). Territorios conquistados y trabajos invisibles. Las mujeres en el ordenamiento territorial patagónico. *Pilquen*, 22(2), 13-23.
- Pérez Álvarez, G. (2011). Paternalismo, experiencia obrera y desarrollo del régimen de gran industria: la historia de ALUAR. *Mundos do Trabalho*, 3(6), 130-150.
- Pérez Álvarez, G. (2013). *Patagonia, conflictividad social y neoliberalismo. El noreste de Chubut (1990-2005)*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Pérez Álvarez, G. (2019). Condiciones laborales y estrategias obreras de los trabajadores de Aluar (Puerto Madryn - Chubut - 1974-2017). *Trabajo y Sociedad*, (34), 331-351.
- Pérez Álvarez, G. (2022). *Trabajadores del aluminio. La historia de Aluar desde una perspectiva obrera (1974 - 2022)*. Buenos Aires: Grupo Editor Universitario.
- Pérez Álvarez, G. (2023). Trabajadoras y trabajadores de ALUAR (Puerto Madryn, Chubut). Los procesos de trabajo, la clase obrera y sus transformaciones. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Sociales*, (27), 9-46.
- Pérez Álvarez, G. (2025). Las mujeres trabajadoras de ALUAR (Puerto Madryn, Chubut): un acercamiento a sus historias y memorias (1974-2018). *Cuadernos Del Ciesal*, 1(24), 1-31. <https://doi.org/10.35305/cc.v1i24.169>
- Queirolo, G. (2018). *Mujeres en las oficinas: trabajo, género y clase en el sector administrativo (Buenos Aires, 1910-1950)*. Buenos Aires: Biblos.
- Queirolo, G. (2020). *Mujeres que trabajan. Labores femeninas, Estado y sindicatos (Buenos Aires, 1910-1960)*. Buenos Aires: Eudem-GEU.
- Rougier, M. y Raccanello, M. (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* (pp. 219-254). Vitoria: Ayuntamiento de Vitoria.
- Salguero, P. (2011). *Los peones rurales en la literatura patagónica. Representaciones de una ausencia*. Ponencia presentada en IV Jornadas de Historia Social de la Patagonia. Santa Rosa, Argentina.

- Saso, D. (2018). “...Yo crecí ahí, y ahí crie coraje”. Género, clase y experiencia: la huelga de Confecciones Patagónicas (Trelew-Chubut, 1997). *Historia Regional*, (38), 1-13.
- Scott, J. (2002). El género: una categoría útil para el análisis. *Op. Cit. Revista Del Centro De Investigaciones Históricas*, (14), 9–45. Recuperado de <https://revistas.upr.edu/index.php/opcit/article/view/16994>
- Sotelo, R. (2025). “*Yo digo que soy marxista*”: *Inscribir la experiencia de Hilda Fredes en genealogías feministas y de izquierda en el noreste de Chubut (1943-1990)* (Proyecto de Tesis de maestrías). Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.
- Thompson, E. (2012). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Capitán Swing.
- Vasallo, M. (2009). Militancia y transgresión. En A. Andújar, D. D’Antonio, F. Gil Lozano, K. Grammatico y M. L. Rosa (Comps.), *De minifaldas, militancias y revoluciones: exploraciones sobre los 70 en la Argentina* (pp. 19-32). Buenos Aires: Luxemburg.
- Vergara, Á. (2013). Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional. *Avances del Cesor*. (10), 113-128.

Notas

- 1 Partimos allí del interesante análisis que sostiene Queirolo (2018), cuando afirma que el rol de los sindicatos en torno a los conflictos de género suele partir no de desconocerlos, sino de establecer una política que consiste en subordinarlos, naturalizarlos y plantearlos como hechos anecdóticos o de una importancia menor. Por ello en muchas ocasiones las organizaciones sindicales cumplieron un rol clave en el marco del funcionamiento de un sistema de explotación que presentaba características diferenciales, y de mayor opresión, hacia las mujeres.
- 2 Entrevista a Lita Miranda, realizada por Gonzalo Pérez Álvarez, 15 de febrero de 2024. A fines de no hacer referencias repetitivas, remitimos aquí para futuras citas a esa entrevista. En los otros testimonios se trabajará de manera similar, pudiendo quien esté interesado solicitar los datos al entrevistador: gperezalvarez@gmail.com.
- 3 Entrevista a Fernanda Scalissa, realizada por Gonzalo Pérez Álvarez, 5 de marzo de 2024.
- 4 Entrevista a Liliana Fosterich, realizada por Gonzalo Pérez Álvarez, 8 de febrero de 2024.

- 5 Entrevista a Mónica Fernández, realizada por Gonzalo Pérez Álvarez, 19 de marzo de 2024.
- 6 En trabajos previos (en especial, Pérez Álvarez, 2022) desarrollé una propuesta de periodización sobre la historia laboral de ALUAR, la cual sintetizo aquí con los nombres y fechas postuladas: La formación del colectivo obrero y sus primeras acciones (1974-1982); El regreso al régimen constitucional (1983-1989); La derrota que retorna (1990-1996); Del silencio al estruendo (1997-2007); Últimos años: reclamos salariales y continuidad de las muertes (2008-2022). Si bien muchos cambios se fueron desarrollando a lo largo de esta extensa historia, el más significativo para las memorias obreras fue el ocurrido a mediados de la década del '90, cuando se dejó de lado el antiguo formato 'paternalista' (Vergara, 2013) de ciertas prácticas empresariales.
- 7 La necesidad de visibilizar la agencia femenina se hace aún más necesaria en Patagonia, enfrentando el sentido común que ubica a esta región como una "tierra de hombres" (Bayer, 1974; Haurie, 2016). Esa perspectiva fue reforzada por las representaciones del cine (Escobar, 2011) y la literatura (Salguero, 2011; Goicochea, 2013), donde las mujeres no aparecen o son presentadas como víctimas necesitadas de protección. Nuñez y Michel (2019) resaltan el vínculo entre la conquista militar del territorio patagónico y el ocultamiento de la agencia femenina.
- 8 Entrevista a Lita.
- 9 Entrevista a Mónica.
- 10 Entrevista a Mónica.
- 11 Entrevista a Liliana.
- 12 Entrevista a Liliana.
- 13 Entrevista a Liliana.
- 14 Entrevista a Liliana.
- 15 Entrevista a Fernanda.
- 16 Entrevista a Fernanda.
- 17 Entrevista a Lita.
- 18 Entrevista a Lita.
- 19 Entrevista a Lita.
- 20 Entrevista a Lita.
- 21 Entrevista a Lita.
- 22 Entrevista a Mónica.
- 23 En trabajos previos se definió que, en torno al conflicto de 1993-1994, el sistema de gestión empresarial de la fuerza de trabajo que se conceptualizó como 'paternalista' fue transformado. 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. 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 tiene en Puerto Madryn. Un fragmento del testimonio de Mónica (ya trabajado en Pérez Álvarez, 2025) registra una reunión gerencial donde: "se declaró así, te decían el paternalismo terminó".

24 Entrevista a Mónica.

25 Ver Pérez Álvarez (2022).

26 Entrevista a Lita.

27 Entrevista a Lita.

28 Entrevista a Lita.

29 Entrevista a Liliana.

30 Entrevista a Liliana.

31 Entrevista a Liliana.

32 Entrevista a Liliana.

33 Entrevista a Liliana.

34 Entrevista a Liliana.

35 Entrevista a Fernanda.

36 Entrevista a Fernanda.

37 Entrevista a Mónica.

38 Entrevista a Mónica.

39 Entrevista a Mónica.

40 Entrevista a Mónica.

41 El 20 de junio de 2007 sucedió esta tragedia, por la caída del techo de un silo debido al fuerte viento y el escaso peso de los materiales utilizados (inadecuados para una región con el régimen eólico de Patagonia). Fallecieron en el lugar Wilder Orellana Borda, Braulio Coca Martina, Ariel Antonio Areco, Lucio Buendía Flores, Obdulio Jorge Escobar, Julio Alberto Deslinder, Luciano Mamaní, Agao Mejía Vidal, Fidel Torrico Ferrufino y Osvaldo Surita Montaldo. Días después, por las heridas sufridas, murió Jorge Suárez. Otros heridos fueron Baltazar Ponce Fructuoso y William Méndez Torrico. Nueve de las víctimas eran de nacionalidad boliviana. Es un deber de memoria recordar sus nombres para, al menos, tratar de rescatarlos del olvido.

42 Entrevista a Mónica.

43 Entrevista a Mónica.

44 Entrevista a Mónica.

45 Entrevista a Mónica.

46 Entrevista a Mónica.

AmeliCA

Disponible en:

<https://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/27/275684005/275684005.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en portal.amelica.org

AmeliCA

Ciencia Abierta para el Bien Común

Gonzalo Pérez Álvarez

Las mujeres del aluminio... Memorias y ¿militancias? de las trabajadoras en ALUAR (Puerto Madryn, Chubut, 1975-2018)

The women of aluminum... Memories and activism? of the female workers at ALUAR (Puerto Madryn, Chubut, 1975-2018)

Avances del Cesor

vol. 23, núm. 34, 2026

Universidad Nacional de Rosario, Argentina

revistaavancesdelcesor@ishir-conicet.gov.ar

ISSN: 1514-3899

ISSN-E: 2422-6580

DOI: <https://doi.org/10.35305/ac.v23i34.2244>