



Informe de Investigación nº 22

**Trayectorias laborales truncadas:
Un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en los
itinerarios ocupacionales de los ex trabajadores petroleros.**

Leticia Muñiz Terra

Ceíl – Piette

Centro de Estudios e Investigaciones Laborales
Programa de Investigaciones Económicas
sobre Tecnología, Trabajo y Empleo

Director

Guillermo Neiman

Edición

Anabella Bustos

Informe de Investigación corresponde a una de las series de publicaciones periódicas del Ceil-Piette (las restantes son **Documentos de Trabajo** y **Materiales de Investigación**). A través de las mismas, los investigadores, becarios y personal de apoyo de la Institución presentan resultados de sus proyectos y líneas de trabajo, con el propósito de darlos a conocer a la comunidad científica y académica así como a otros interesados en las temáticas bajo estudio en el Ceil-Piette. **Informe de Investigación** es sometido al referato de evaluadores internos y externos a quienes agradecemos por su participación y colaboración para el desarrollo de esta actividad editorial.

ISSN 1515-7466

Saavedra 15, piso 4 – C1083ACA Buenos Aires – Argentina
Tel/fax: (54 11) 4952-7440 / 5273 - 4953-7651
Correo-e: postmaster@ceil-piette.gov.ar

ÍNDICE

I. INTRODUCCION / 3	
I.1. Presentación	5
I.2. Las trayectorias laborales en el marco del enfoque biográfico	5
I.3. Trayectorias laborales: distintas conceptualizaciones.....	6
I.4. Los diferentes modelos de temporalidad	9
I.5. La temporalidad cronológica: un tiempo histórico-espacial particular	10
I.6. La temporalidad lógica: la noción de tiempo subjetivo	12
I.7. La articulación de perspectivas como estrategia de análisis	13
II. MÉTODO / 17	
II.1. Presentación	17
II.2. Algunas precisiones metodológicas	17
II.3. Las técnicas de abordaje desarrolladas y las fuentes de información utilizadas .	18
II.4. Estrategias de análisis implementadas	21
III. FABRICA Y COMUNIDAD: YACIMIENTOS PETROLIFEROS FISCALES, LOS TRABAJADORES Y SU CONTEXTO / 25	
III.1. Presentación	25
III.2. YPF a nivel nacional: el desarrollo de un importante compromiso social.....	25
III.3. La refinería y la comunidad: la estrecha relación entre el trabajo, la comunidad y la familia	27
III.4. Tendiendo puentes entre lo objetivo y lo subjetivo: conociendo la refinería de YPF y sus trabajadores	31
IV. SER UN TRABAJADOR PETROLERO / 33	
IV.1. Presentación	33
IV.2. Los primeros pasos en el mundo laboral: las trayectorias laborales previas al trabajo en la refinería de YPF	33
IV.3. La Refinería de YPF: un mercado interno de trabajo	35
IV.4. Las diferentes carreras laborales desarrolladas: trabajar en la refinería de YPF	37
VI.4.1. Los puestos de entrada: el ingreso a la refinería.....	38
IV.4.2. La división del trabajo y las tareas desarrolladas	39
IV.4.3. De aprendiz a supervisor: movilidad ascendente y calificación en la empresa petrolera	44
IV.4.4. La activa participación del sindicato	49
IV.5. La construcción de la identidad petrolera	51
IV.6. Tendiendo puentes entre lo objetivo y subjetivo: aprehendiendo el trabajo petrolero	54
V. LA RUPTURA DE UN COMPROMISO SOCIAL: LA PRIVATIZACION DE YPF Y SUS CONSECUENCIAS LABORALES / 57	
V.1. Presentación	57
V.2. Sentando las bases para la desregulación de la industria petrolera y la desestatización de YPF	59
V.3. La desregulación del sector petrolero y la privatización de YPF.....	60
V.4. Las consecuencias de la privatización de YPF: la política de desvinculación de personal	62
V.4.1. El proceso de racionalización de personal: la desvinculación de los trabajadores petroleros	63
V.4.2. La reestructuración productiva en el sector refinación: las particularidades de la refinería La Plata.....	65

V.5. La erosión del poder sindical	70
V.5.1. La supervivencia organizativa como estrategia sindical: la Federación SUPE.....	71
V.5.2. La respuesta sindical a nivel local	72
V.6. La externalización de actividades: la conformación de emprendimientos prestadores de servicios a YPF	74
V.7. Tendiendo puentes entre lo objetivo y lo subjetivo: reconstruyendo los acontecimientos externos	77
VI. EL MOMENTO DE TRANSICION EN LA VIDA LABORAL: EL PROCESO DE REINSENCION A CORTO PLAZO / 79	
VI.1. Presentación	79
VI.2. El impacto de la privatización en la subjetividad de los trabajadores.....	80
VI.3. La privatización de la identificación petrolera.....	81
VI.4. Idas y vueltas en el proceso de reinserción: alternativas a corto plazo.....	83
VI.5. La caída.....	87
VI.6. Tendiendo puentes entre lo objetivo y lo subjetivo: comprendiendo el mundo de la subjetividad.....	88
VII. EL PUNTO DE LLEGADA: LAS TRAYECTORIAS LABORALES A LARGO PLAZO / 91	
VII.1. Presentación	91
VII.2. La tipología construida: las diferentes trayectorias laborales	91
VII.3. Tipo construido I: Trayectorias laborales estructuradas por la empresa	92
VII.4. Tipo construido II: trayectorias laborales estructuradas por la calificación.....	97
VII.4.1. Trayectorias laborales estructuradas por el "saber hacer"	98
VII.4.2. Trayectorias laborales estructuradas por el oficio	99
VII.5. Tipo construido III: trayectorias laborales.....	105
estructuradas por el mercado.....	105
VII.5.1. Las trayectorias laborales estructuradas por el mercado.....	105
de manera independiente.....	105
VII.5.2. Las trayectorias estructuradas por el mercado de forma intermitente	109
VII.6. Tendiendo puentes entre lo objetivo lo subjetivo: reconstruyendo las diferentes trayectorias laborales.....	112
VIII. CONCLUSION / 113	
VIII.1. El mundo de las pérdidas	113
VIII.2. Nuestros hallazgos	115
VIII.3. Desafíos Futuros	123

RESUMEN

En este trabajo perseguimos el objetivo de comprender las consecuencias que la privatización y reestructuración productiva de la empresa estatal argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales (en adelante YPF) acarrió sobre las trayectorias laborales de sus ex trabajadores. Esta firma constituye un caso extremo del proceso de privatización de empresas públicas que tuvo lugar en Argentina en la década de 1990, proceso que presentó rasgos que en otros países se dieron de manera desarticulada.

En particular desarrollamos los resultados de una investigación empírica en la que enfocamos la mirada en las diferentes trayectorias laborales de los ex agentes de la refinería La Plata. Esta refinería se encuentra ubicada en la provincia de Buenos Aires y es una de las unidades productivas de refinación más importante de Argentina y América Latina.

A partir de un estudio que complementa técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas analizamos las diferentes trayectorias laborales seguidas por los ex obreros petroleros de esta refinería, con la idea de identificar aquellos factores que nos permitirían comprender dichas diferencias

ABSTRACT

In this work we prosecute the aim to understand the consequences that the privatization and productive restructuring of the the Argentine firm Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF). transported on the labour paths of his ex-workers. This company constitutes an extreme case of the process of public companies privatization that took place in Argentina in the decade of 1990, process that presented features that in other countries were given in a dismantled way.

Especially we develop the results of an empirical research in which we focus the look in the different labour paths of the ex-agents of the refinery La Plata. This refinery is located in the province of Buenos Aires and is one of the productive units of more important refining of Argentina and Latin America.

From a study that complements qualitative and quantitative methodological strategy we analyze the different labour paths followed by the petroleum ex-workers of this refinery, with the idea of identifying those factors that would allow us to understand the above mentioned differences

INTRODUCCIÓN

En esta investigación¹ estudiamos las diferentes trayectorias laborales de los ex trabajadores de la empresa petrolera estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF). Analizamos en particular las características que fueron tomando las trayectorias laborales de quienes, una vez desafectados de la empresa en la década del 90 como consecuencia de su privatización y reestructuración productiva, debieron encontrar una nueva inserción en el mercado de trabajo.

La desestatización y reestructuración productiva de YPF fue así el elemento disparador de la problemática que estudiamos, dado que como consecuencia de ella miles de trabajadores perdieron el empleo que habían tenido durante años y comenzaron una nueva etapa en su vida laboral.

YPF era la compañía estatal explotadora de recursos naturales más importante del país, y luego de su creación en 1922, se encargó de la producción petrolera en todos sus niveles (exploración, extracción, almacenamiento, refinación, distribución y comercialización).

Como muchas otras empresas públicas, la compañía petrolera estatal cumplió un rol fundamental a nivel nacional, pues no sólo se dedicó a la explotación petrolífera sino que además colaboró con el desarrollo socioeconómico y laboral de las ciudades en donde se asentaba.

Esta situación fue replicada en gran medida en las ciudades de Berisso y Ensenada, región en donde se encuentra ubicada la refinería La Plata que constituye, desde su inauguración en 1925, la unidad productiva más relevante de la empresa petrolera. Si bien esta refinería está ubicada en las dos ciudades mencionadas, recibió el nombre La Plata, dado que así se llama la localidad lindera más conocida a nivel nacional, que es la capital de la provincia de Buenos Aires².

En esta investigación analizamos específicamente las trayectorias laborales de los ex trabajadores de esta refinería. Es decir, enfocamos la mirada en los diferentes caminos laborales de estos ex trabajadores, o mejor dicho de un grupo seleccionado de ellos, a partir de un estudio de caso.

La elección de los trabajadores de esta unidad productiva como estudio de caso se fundamenta por un lado en las particularidades que presenta la región en la que habitan y la empresa en la que trabajaban y, por otro lado, en que no existen hasta el momento estudios e investigaciones sobre trayectorias laborales de ex trabajadores para el caso escogido.

En contraposición al resto de las regiones en donde YPF se asentó, las ciudades de Berisso y Ensenada no eran (ni son aún hoy) estrictamente dependientes de la producción petrolera. Así, si bien la refinería representaba para los habitantes de esta región una importantísima fuente laboral, esta empresa no

¹ Este documento es una versión resumida de la tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires titulada: Caminos truncados: un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en las trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros. Dicha tesis la realizamos bajo la dirección de la Dra Amalia Eguía y la co dirección de la Dra Mariana Busso y fue defendida en el mes de octubre de 2007.

² En este trabajo utilizaremos entonces de manera indistinta la nominación refinería "La Plata" o refinería de las ciudades de Berisso y Ensenada.

era la única que absorbía mano de obra. Como veremos en el punto IV de este trabajo, en las ciudades de Berisso y Ensenada existían además una serie de empresas que ofrecían una considerable cantidad de puestos de trabajo. La cercanía con la ciudad de La Plata permitía además que los habitantes de la zona pudieran acceder a empleos en las dependencias públicas provinciales.

Por otro lado en esta región la compañía petrolera no fue totalmente desmantelada. A diferencia de muchos otros lugares³, la privatización de YPF significó aquí la reestructuración de esta unidad productiva y el achicamiento de la plantilla de trabajadores, pero no su cierre definitivo. Esta particularidad es de suma importancia dado que como la empresa no cerró sus puertas, algunos de sus ex empleados pudieron reinsertarse, aunque de manera indirecta, en el sector petrolero, al incorporarse como trabajadores en los emprendimientos productivos que luego de la desestatización fueron conformados para prestarle diferentes servicios a la compañía. Sin embargo, no todos los empleados desvinculados tuvieron esta oportunidad.

Las particularidades del estudio de caso escogido arrojaron luz sobre la problemática estudiada e iluminaron el proceso de definición de los interrogantes que guiaron la investigación. Los ejes conductores fueron entonces las siguientes preguntas: ¿cuáles son las consecuencias que la privatización y reestructuración productiva implementada en la refinería La Plata trajeron para quienes eran sus empleados?, ¿cuáles son las trayectorias laborales desarrolladas por estos ex trabajadores luego de su desvinculación de la empresa?, ¿qué características particulares han adquirido y por qué?, ¿cuáles son las diferencias sustanciales que se encuentran entre dichas trayectorias?, y ¿qué factores permitirían explicar dichas diferencias?

Para el desarrollo de esta investigación decidimos desarrollar un abordaje integrador, pues realizamos la reconstrucción de los diversos caminos laborales a partir de una conceptualización que intenta superar la mirada centrada únicamente en la historia laboral de los actores escogidos. Si bien, la perspectiva metodológica desarrollada es fundamentalmente cualitativa, a lo largo del estudio decidimos complementar esta mirada con una serie de datos cuantitativos que nos permitieron contextualizar y complejizar nuestro análisis.

Adhiriendo así a la propuesta de Bourdieu y Wacquant, en torno a que “una ciencia de la sociedad debe, necesariamente, proceder a una doble lectura, echando mano a un juego de lentes bifocales analíticos que permitan acumular las virtudes epistémicas de cada una de ellas” (Bourdieu y Wacquant, 1997:18), en el transcurso de la investigación utilizamos, construimos, y combinamos información macro y microsociales, profundizando nuestros marcos explicativos a través de la articulación de ambas perspectivas.

Así, a lo largo de estas páginas, reconstruimos las trayectorias laborales de los ex trabajadores de la refinería La Plata a partir de un abordaje que señala la necesaria imbricación entre el mundo de las decisiones individuales y la dinámica estructural. Si bien cada uno de los puntos de este trabajo pone mayor énfasis en una u otra de estas dimensiones, ambas están en un diálogo permanente.

³ Como Florencio Varela, Godoy Cruz, Campana, Chachapollas, entre muchas otras regiones, en donde la empresa fue desmantelada como consecuencia de la privatización.

I. LAS TRAYECTORIAS LABORALES COMO CONCEPTO TEÓRICO-METODOLÓGICO

I.1. Presentación

En los últimos años el concepto de trayectoria laboral ha sido concebido y utilizado, tanto en investigaciones cualitativas como cuantitativas, de manera ampliamente heterogénea, confundiendo muchas veces con conceptos metodológicos afines y vaciándolo, así, de contenido específico.

Dado este estado de la cuestión, las principales preguntas a las que intentaremos dar respuesta en este apartado se refieren a: ¿Cuáles son las principales concepciones utilizadas del concepto de trayectoria laboral? y, ¿qué concepto de trayectoria laboral resulta más adecuado para abordar nuestro objeto de estudio?

De acuerdo a los interrogantes planteados, a continuación situamos, en primer lugar, el concepto de trayectoria en el marco de lo que se conoce como método biográfico, enfoque teórico-metodológico que rescata la perspectiva del sujeto como núcleo del análisis.

Seguidamente reconstruimos las principales nociones sobre trayectoria laboral desarrolladas en el marco del enfoque biográfico, analizamos los diferentes modelos de temporalidad utilizados en ellas y desarrollamos distintas perspectivas disciplinares en torno a la noción de tiempo.

Finalmente presentamos la particular conceptualización que utilizamos a lo largo de la investigación para comprender las diferentes trayectorias laborales de los ex trabajadores de la refinería.

I.2. Las trayectorias laborales en el marco del enfoque biográfico

El concepto de trayectoria ha sido aplicado al estudio de diversas temáticas tales como migraciones, movilidad social, educación o trabajo. En este sentido, la idea de trayectoria viene a plantearse como un concepto teórico-metodológico amplio que, más allá de la temática particular abordada, centra su atención en la interpretación de fenómenos sociales a lo largo del tiempo. Es decir, que el eje del tiempo se convierte en la variable fundamental del análisis.

En las últimas décadas, este enfoque ha sido aplicado, con un renovado interés, a las investigaciones sobre el trabajo, lo cual convirtió al término de trayectoria laboral en uno de los conceptos teóricos más utilizados en el campo de los estudios laborales.

En nuestro país, desde hace unos años, esta incipiente, pero fecunda, corriente de estudios sobre trayectorias laborales ha ido aumentando, poco a poco, su caudal de conocimientos y consolidando su lugar en diversos espacios académicos. Ya sea a partir de metodologías cualitativas o cuantitativas, estos

estudios han dado cuenta de los profundos cambios experimentados por los trabajadores⁴.

Desde la perspectiva cualitativa en particular, los diferentes estudios sobre trayectorias laborales suelen utilizar términos diversos tales como biografías laborales, historias de vida, carreras laborales, proyecto biográfico y método biográfico, términos que aunque tienen una íntima vinculación, no son siempre unívocos y a menudo presentan cierta confusión. Entre ellos el "método biográfico" es el más amplio ya que permite abarcar a todos los demás.

Este método representa una perspectiva teórico- metodológica específica que tiene una importante tradición en las ciencias sociales.

El método biográfico ha sido definido, en líneas generales, como una "*actitud fenomenológica*" desplegada por los investigadores encaminada a entender el universo existencial de los individuos, a través de la organización de sus secuencias temporales de vida (Godard, 1998). En este sentido no es una mera técnica, sino un conjunto de elementos conceptuales y metodológicos que permiten comprender la vida de los sujetos en un campo determinado.

Según Ferraroti el enfoque biográfico permite el acceso a lo universal y lo general (sociedad) partiendo de lo individual y lo singular (un hombre determinado). Señalando que "el hombre no es nunca un individuo, sino un universal singular, en tanto es totalizado y universalizado por su época, a la que él mismo retotaliza reproduciéndose a sí mismo en ella con su propia singularidad", este autor sostiene que el sujeto es al mismo tiempo universal a través de la singularidad universal de la historia humana y singular a través de la singularidad universalizadora de sus proyectos (Ferraroti, 1981:3).

Según el autor italiano, lo universal haría referencia a la comprensión del contexto en el que la/s historia/s de vida del sujeto o del grupo tienen lugar, pues como el nos dice, "sólo sobre el fondo contextual será posible describir e interpretar las "estrategias intersticiales" de los singulares individuos." (Ferraroti, 1990:131). Se requiere así de un conjunto de conocimientos históricos, políticos y culturales que propicien la construcción de un cuadro de situación social y familiar en el que se inserta el dato biográfico.

Ahora bien, en relación a los relatos, es importante recordar que el investigador que pretende trabajar con el método biográfico, el "historiador de vidas", siempre está irremediamente frente a fragmentos, pues la vida de una persona es irrecuperable, irreproducible. A pesar de ello el investigador puede agrupar cierta información específica sobre ese sujeto o grupo, que representa lo más relevante de las diferentes esferas de su vida: lo educativo, lo familiar, lo laboral, etc y puede a su vez focalizar, es decir preocuparse por una de estas esferas y profundizar sus conocimientos sobre ella.

I.3. Trayectorias laborales: distintas conceptualizaciones

En el marco del enfoque biográfico varios autores han desarrollado estudios centrando sus investigaciones en lo laboral, mirando específicamente el campo de las trayectorias laborales. Entre ellos se destacan: Dombois, Godard y Pries.

⁴ Para un mayor conocimiento de las distintas perspectivas que analizan las trayectorias laborales en América Latina y Argentina ver Frassa y Muñiz Terra (2004)

Dombois (1998) señala que el análisis de las trayectorias permite reconstruir las diferentes posiciones que recorren las personas a lo largo de su vida en un determinado tiempo histórico. Las trayectorias laborales permiten así ver los cambios en las posiciones laborales en el transcurso de la vida de los sujetos y analizar el impacto que sobre ella tienen diferentes procesos, instituciones y normas sociales. Según este autor, el sociólogo reconstruye trayectorias laborales en tanto itinerarios visibles, cursos y orientaciones que toman la vida de los individuos en el campo del trabajo, que serían el resultado de acciones y prácticas desplegadas consciente e inconscientemente por las personas a través del tiempo en el marco de ciertos condicionamientos sociales.

Godard (1998) por su parte sostiene que el análisis de las trayectorias puede ser desarrollado en tanto "temporalidades sociales", es decir en tanto método sociológico de biografías que permite una organización temporal de las existencias o historias de vida en términos de organización causal. A partir de una aproximación longitudinal el investigador debe construir "cadenas causales", cadenas de acontecimientos (individuales y estructurales) que parecen organizar la vida del sujeto y que son potenciales de cambio en su trayectoria individual.

Este autor afirma además, y esto resulta especialmente relevante, que un individuo no es una sola historia, sino que se constituye a partir de varias historias. Cada individuo es por lo menos cuatro historias: historia residencial, historia familiar, historia de formación e historia profesional. Estas historias se conjugan, se articulan de manera tal que permiten explicar de manera abarcativa los cambios en las biografías, teniendo en cuenta además que determinados períodos históricos suelen implicar momentos de ruptura; que traen consigo cambios en la vida de las personas, constituyéndose así nudos o puntos de bifurcación que significan ciertas transformaciones en el destino de los individuos. La técnica de trayectorias sirve entonces para penetrar en los acontecimientos causales y en el mundo de las decisiones de la vida de los sujetos.

Por otro lado, Pries (1999) señala que la reconstrucción de trayectorias laborales debe ser entendida como un elemento que integra el concepto más amplio de proyecto biográfico-laboral. El proyecto biográfico hace referencia a "las ideas y nociones de normalidad de la secuencia temporal y material de las diferentes fases de la vida (por ejemplo: niñez en la familia de origen, formación, trabajo, fundar familia propia, obtener casa propia, jubilarse) y las prácticas y los planes de vida correspondientes de los actores" (Pries, 1999:11). La reconstrucción de las trayectorias laborales puede entonces ser estructurada a grandes rasgos por cuatro instituciones sociales: el mercado, la empresa/ organización, el oficio/ profesión y el clan, y su correspondiente articulación a lo largo del tiempo.

Partiendo así de esta concepción, el autor señala que el "proyecto biográfico" debe ser entendido como una proyección hacia el futuro de lo que para el individuo como actor, es lo "normal", lo deseable, lo alcanzable y lo realizable y, al mismo tiempo, es producto de las experiencias de vida anteriores. Usa entonces el concepto de "proyecto" para afirmar lo emergente y lo abierto de las orientaciones, ideas, prácticas y planes que tienen los actores tanto de su pasado como de su presente y futuro.

Como resulta evidente, en todas estas conceptualizaciones está presente la idea de construir una síntesis entre el aspecto más objetivo y medible del trabajo y las concepciones y perspectivas más subjetivas de éste, señalando su mutua interrelación y dependencia. Así entonces "el individuo se broca su túnel en la realidad social del trabajo y el empleo" (Pries, 1999:13), pues esta realidad estructura, orienta, limita y define de cierto modo las ideas y los caminos de los

individuos, pero al mismo tiempo, estos individuos tienen su grado de libertad y de decisión para elegir un rumbo u otro. El interés del enfoque biográfico y del de trayectoria laboral reside así en que nos permite situarnos en el punto crucial de convergencia entre lo subjetivo y lo objetivo.

De esta forma, el análisis de trayectorias remite a una fuerte posición ontológica con respecto a la sociedad y a los sujetos que la componen, que está en el núcleo mismo de las ciencias sociales: decisiones individuales versus dinámica estructural, acción versus estructura social, sin optar por inclinar la balanza hacia uno de estos aspectos, pues sostiene la necesaria vinculación y articulación entre ellos, a través de una relación interdependiente.

Ahora bien, la construcción sociológica de itinerarios biográficos a partir de este tipo de abordaje no ha estado exenta de ciertos cuestionamientos por parte de algunos científicos sociales, quienes han señalado que este enfoque es una creación artificial meramente ilusoria.

Entre ellos Passeron ha señalado que el proceso biográfico es un "objetivo utópico de exhaustividad cuya finalidad es la impresión de comprensión de la ilusión de inmediatez" (Passeron, 1990:18), sin que pueda verse claramente las formas de objetivación que permiten construir sociológicamente itinerarios biográficos. Según Arfuch, con este señalamiento el autor muestra "el riesgo de un exceso de coherencia y de sentido que amenaza a ciertos usos biográficos y que puede llevar incluso de retorno a un naturalismo ingenuo o al facilismo de ciertas fórmulas, vagamente científicas, de éxito editorial. Esta autora sostiene así que a partir de su crítica Passeron se pregunta ¿cómo puede encontrarse un punto intermedio entre el "antihumanismo" teórico del enfoque estructural y la "carne palpitante de lo concreto" que algunos glorifican con el relato de vida?" (Arfuch, 2002:189).

Bourdieu (1986), por su parte, sostuvo inicialmente la idea de que la construcción de biografías era una "ilusión retórica" de la que estaba preso, "con su complicidad", el sociólogo, al pretender tratar a la vida como si fuera una historia, es decir como el relato coherente de una secuencia de acontecimientos significativa y orientada. No obstante, en un texto posterior Bourdieu (1991) señaló la importancia del método biográfico en tanto permitía incorporar lo subjetivo en el análisis objetivo. El concepto de habitus bourdieusiano serviría así de puente entre la subjetividad expresiva de la conciencia y la objetividad construida de las estructuras, entendiendo por habitus el bagaje que el agente proyecta en su praxis y que es el resultado de la internalización específica de las estructuras y sistemas de valores socioculturales, fruto del proceso de socialización.

El debate suscitado por este tipo de argumentaciones dio lugar a la publicación de varios artículos que, con el objetivo tanto de responder a las duras críticas recibidas como de desarrollar aún más el enfoque biográfico, han profundizado el marco teórico anteriormente explicitado, haciendo hincapié en la posibilidad de reconstruir un itinerario laboral por medio de una o varias largas entrevistas en las que el individuo pueda desplegar una articulación propia de los diferentes aspectos de su realidad.

La investigación biográfica consistiría así en el despliegue a través de entrevistas de las experiencias de una persona a lo largo del tiempo, que incluye una selección consciente e inconsciente de recuerdos, de sucesos, o situaciones en las cuales participó directa o indirectamente y su interpretación mediada por las experiencias posteriores. Por lo tanto, el relato que hace la persona no sería sólo una descripción de sucesos sino también una selección y evaluación de la realidad (Sautu, 1998: 22).

Es importante entonces advertir el carácter selectivo de la memoria de los individuos y los testigos, aun los más atentos. Con el pasar del tiempo no sólo tienden a emerger y a imponerse ciertos hechos y no otros; existen también, y hacen sentir su peso, los llamados "recuerdos pantalla", pues el interlocutor oscila ente dos polos opuestos y simétricos: ausencia de recuerdos e incluso de hechos elementales, distracciones, amnesias verbales, lapsus, incertezas en la evocación o bien exceso de memoria con fijación sobre algunos hechos particulares, palabras, frases, hechos, viejos recuerdos (Ferraroti, 1990:131).

No obstante en el enfoque biográfico el investigador posee, además de las entrevistas, una serie de materiales diversos (archivos de prensa escrita, diarios personales, cartas, relatos de otras personas) que le aportan diferentes tipos de información sobre un sujeto, materiales que tienen un grado de objetividad variable, pero que entre sí se parecen en algo: todos hablan de la misma persona o del mismo grupo de personas. Sin embargo generalmente la fuente más importante es el relato que el propio sujeto hace de sí mismo, que es apropiado e interpretado por el investigador teniendo en cuenta también el resto de la información recolectada.

La entrevista revela entonces la correlativa puesta en escena de la subjetividad, la intrusión en la interioridad emocional y en la minucia cotidiana de las vidas. Aparecería así en la dimensión sincrónica del espacio biográfico, como "la forma de mayor ubicuidad, capaz de presentar bajo los ojos el abanico completo de las posiciones del sujeto en la sociedad, capaz de recorrer en su vaivén dialógico, todas las modulaciones de lo vivencial" (Arfuch, 2002: 23).

I.4. Los diferentes modelos de temporalidad

¿Cómo debe interpretar el investigador los datos biográficos de una entrevista?, ¿cómo puede hacer inteligible aquello que el sujeto transmite y produce de manera desordenada en su relato biográfico? Según de Coninck y Godard (1998) debe recurrirse a lo que ellos denominaron "formas temporales de causalidad", es decir a un conjunto de marcos analíticos que enfocan su mirada en la dimensión del tiempo en tanto eje que contribuye a entrelazar la dimensión objetiva y subjetiva en el itinerario laboral de una persona.

Las formas temporales de causalidad representarían así la formalización del tiempo (la reconstrucción del tiempo), de manera tal que nos permita ver cómo se produce la lógica de enlaces de las prácticas y de los acontecimientos en el transcurso de la existencia. Sin dejar de señalar que el ejercicio de sintaxis de los procesos temporales que construyen son formulaciones teóricas desarrolladas sobre la base de una mirada sociológica de la realidad, ambos autores presentan una serie de modelos que permitirían diferenciar los estudios biográficos laborales de acuerdo con la forma en que utilicen la dimensión temporal.

Así entonces los relatos biográficos pueden analizarse utilizando un modelo temporal arqueológico, un modelo temporal centrado en la trayectoria (o procesual) o un modelo temporal estructural.

En el modelo arqueológico se busca un acontecimiento fundador que permita recapitular todas las causalidades anteriores y que fundamenten todas las siguientes. Se intenta así saber si un momento inicial de la vida (por ejemplo el momento de socialización en la infancia) es un punto fuerte que resume la historia posterior del sujeto. En estos casos la trayectoria hace referencia a un momento

particular del pasado en que las condiciones estructurales y decisiones individuales toman una importancia tal que permiten explicar una situación o condición actual.

En el modelo centrado en la trayectoria (o modelo procesual) lo que está en juego es la descripción del proceso, pues se trata de construir una lógica temporal del desarrollo o del enlace de acontecimientos que permitan comprender las conexiones causales. La cuestión central es así la transición a lo largo del tiempo de un estado a otro.

El modelo estructural por su parte nos muestra una utilización del tiempo centrada en la convicción de que los trayectos de vida pueden ser preestructurados por temporalidades externas, organizadas según cadenas causales independientes y preexistentes al desarrollo de las vidas individuales.

Estos modelos mostrarían entonces las formas de inteligibilidad de lo social, pues a través de los diversos modelos temporales presentados podríamos ver la forma particular que adquieren los diferentes entrelazamientos entre las dimensiones objetivas y subjetivas de una vida a lo largo del tiempo.

Ahora bien, aunque un proyecto biográfico laboral pueda ser explicado y analizado por una causa primera, un análisis procesual o de trayectoria o una temporalidad externa, es importante recordar que ésta no deja de ser una explicación teórica, y que, por lo tanto, en la realidad social un itinerario puede presentar tal complejidad que haga necesaria una articulación de dos o más modelos.

La existencia de estos modelos de temporalidad nos invitó, por otra parte, a reflexionar sobre la problemática del tiempo en sí misma y a buscar una aproximación ajustada a la realidad social que pretendemos estudiar.

Iniciamos así una búsqueda de abordajes sobre la dinámica temporal sin pretensión de exhaustividad. Sabiendo que la discusión acerca del tiempo ha sido uno de los ejes del pensamiento filosóficos desde sus orígenes, y que como señala Lacombe (1900)⁵ "el tiempo no es nada en sí, objetivamente, pues no es más que una idea nuestra" hemos decidido enfocar la mirada en aquellas perspectivas que nos permiten echar luz sobre la comprensión de la dinámica temporal en las trayectorias laborales que analizamos.

I.5. La temporalidad cronológica: un tiempo histórico–espacial particular

La noción de tiempo cronológico ha sido una temática de discusión central en la disciplina histórica. Braudel, exponente contemporáneo fundamental en el análisis del tiempo histórico, sostiene la existencia de una multiplicidad de tiempos, entendidos estos como creaciones estrictamente sociales (Braudel, 1979).

Para este autor deben distinguirse tres categorías de tiempo social de acuerdo al lapso de tiempo que se incluya: el tiempo eventual, el tiempo coyuntural y el tiempo estructural.

El tiempo eventual haría referencia al tiempo de los acontecimientos, al aquí y al ahora, en el sentido de historia episódica. El tiempo coyuntural o de corta duración remitiría por su parte a un conjunto de años, a un ciclo que puede durar

⁵ Citado por Braudel, Fernand (1979) La historia y las ciencias sociales. Alianza Editorial. Madrid.

diez, quince y hasta cincuenta años. El tiempo estructural sería el de la larga duración, aquel que supera los límites impuestos por la corta duración de lo coyuntural.

Esta clasificación de la dimensión temporal le permite al autor señalar que la realidad histórica, que puede ser analizada a partir de diferentes conceptos de tiempo, presenta una serie de estructuras que son duraderas pero no eternas, que funcionan en patrones pero también tienen un lento proceso continuo de transformación (Wallestein, 1998). Para este autor, los cambios pueden ser percibidos de manera más precisa a través del concepto de tiempo estructural, noción que debería ser reivindicada por los historiadores como el tiempo histórico propiamente dicho.

Ahora bien, ¿qué relevancia tiene esta clasificación de la dimensión temporal para el análisis de las trayectorias laborales? Lo que nos interesa de esta conceptualización es la noción de tiempo coyuntural, es decir, la idea de que existen procesos externos a los individuos, que son coyunturales, y que tienen que ver con las particularidades del momento histórico que el sujeto está viviendo.

En nuestro caso particular podríamos, en principio, identificar dos tiempos coyunturales distintos. Uno sería el tiempo anterior a la privatización de YPF, en que el que primó un modelo de fuerte intervención estatal. Otro, sería el tiempo posterior al proceso de desestatización, que va desde 1991 a 2006. En este período se produjeron cambios y transformaciones particulares, diferentes a las sucedidas en la década anterior y distintas de las que vendrán.

Ahora bien, el tiempo coyuntural es percibido por las personas de manera diferente de acuerdo al espacio del que estemos hablando. Es decir que los sucesos acontecidos en un período determinado probablemente sean vividos por los sujetos de manera distinta en función del espacio en que se encuentren.

Así por ejemplo, es posible que la privatización de la empresa petrolera, que se dio en un determinado momento histórico, tenga consecuencias diferentes sobre los ex trabajadores de acuerdo a si estos trabajaban en la extracción de petróleo en el sur del país, o si trabajaban en las refinerías petroleras del norte argentino, o en la refinería que estudiamos. De esta forma, vivir en Comodoro Rivadavia no era lo mismo que vivir en General Mosconi, en Luján de Cuyo, en Berisso o Ensenada. La dimensión espacial cobra así una relevancia específica.

Como sostiene Ferraroti "el nexo entre contexto y tiempo y simétricamente, entre tiempo y vivencia es fundamental. Cada contexto tiene una específica temporalidad, un ritmo evolutivo, el tiempo de su movimiento. Por otro lado cada historia de vida es una vivencia en el cuadro de su temporalidad" (Ferraroti, 1990:133). De esta forma la historia de vida consiente la comprensión de la sociedad sobre la base de dos elementos esenciales a su construcción: a) el actor social; b) la temporalidad, a través de la cual el individuo entra a formar parte de la historia transformándose en actor social.

En relación a la dimensión espacial, Wallestein sostiene que éste es un tema importante que Braudel no desarrolló. Para este autor a cada tiempo mencionado por Braudel le corresponde en contrapartida alguna noción espacial determinada. Así entonces al tiempo coyuntural, también llamado por Wallestein como "ideológico", le corresponde la categoría espacial oriente-occidente o norte- sur. Estas categorías geográfico espaciales están íntimamente vinculadas con el tiempo en que se fortaleció en términos geopolíticos un sistema mundo determinado, un sistema caracterizado por una división contemporánea del mundo que fue política,

militar y sobre todo ideológica, período que fue demasiado largo para llamarlo suceso. Así estas categorías espaciales oriente-occidente o norte-sur están vinculadas y son explicadas en el siglo XX por las principales arremetidas económicas, políticas y sociales (en las que priman en última instancia las cuestiones ideológicas) cuyo lapso en cierto sentido es de "mediano plazo" (Wallestein, 1998:156).

El tiempo coyuntural en que transcurre nuestro objeto de estudio, es decir, las trayectorias laborales de los ex trabajadores de YPF, se corresponde con un espacio ideológico que le dice adiós a un modelo con fuerte intervención del Estado y, con ello, al monopolio estatal de los recursos petroleros. Este es un espacio ideológico que podríamos conceptualizarlo como neoliberal y transnacional, como espacio temporal en que el sistema se globaliza y la organización y producción industrial, entre ellas la de petróleo, se transnacionaliza.

I.6. La temporalidad lógica: la noción de tiempo subjetivo

El estudio del tiempo y su vinculación con las acciones de los sujetos, con la subjetividad, ha dado lugar a estudios que afirman la existencia de un tiempo lógico, es decir, de un tiempo que no es ya cronológico, pues la continua sucesión de hechos ya no es tomada como elemento central para explicar, por ejemplo, las decisiones tomadas por una persona.

La idea de tiempo lógico hace alusión a la posibilidad de un movimiento lógico que culmine en la realización de un acto por parte del sujeto (Vetere, 2006).

Según Lacan (2002) en el desarrollo de la acción de un sujeto podría advertirse la existencia de una temporalidad lógica, constituida por tres tiempos: el instante de ver, el tiempo para comprender y el momento de concluir. El instante de ver refiere para este autor al instante de la mirada, circunstancia que es efímera pues se esfuma rápidamente dando lugar al tiempo para comprender. Este tiempo es por su parte el de la reflexión. Un tiempo que no es un instante, sino un período que debe prolongarse y desplegarse todo lo que sea necesario para que el sujeto pueda asimilar una determinada situación. Una vez que esta comprensión se ha producido se precipita en el sujeto el momento de concluir, de tomar una decisión y de realizar un acto.

Como señala Lacan "mostrar que la instancia del tiempo se presenta bajo un modo diferente en cada uno de estos momentos es preservar su jerarquía, revelando en ellos una discontinuidad, esencial para su valor. Captar en la modulación del tiempo la función misma por donde cada uno de esos momentos, en el tránsito hacia el siguiente, se reabsorbe en él, subsistiendo únicamente el único que los absorbe, es restituir su sucesión real y comprender verdaderamente su génesis en el movimiento lógico" (Lacan, 2002: 194).

Esta idea de reabsorción nos permite pensar entonces que en el mundo de las decisiones y de las acciones de los sujetos subyace una lógica temporal que es dialéctica, pues antes del pasaje al acto, su subjetividad atraviesa este movimiento lógico.

Esta conceptualización teórica resulta interesante en tanto nos permite enriquecer la lectura de nuestro estudio, suponiendo que a lo largo de su trayectoria los ex trabajadores petroleros desplegaron un movimiento lógico temporal particular, transitando dialécticamente el instante de ver, el tiempo para comprender y el momento de concluir.

1.7. La articulación de perspectivas como estrategia de análisis

Dado que el concepto de trayectoria laboral ha sido concebido y utilizado de manera ampliamente heterogénea, en este apartado explicitamos la particular conceptualización teórico-metodológica que utilizamos en esta investigación.

La reconstrucción de las trayectorias laborales de los ex trabajadores de YPF es realizada a partir de la recuperación de las tres dimensiones fundantes del enfoque biográfico, pues analizamos tanto la estructura de oportunidades del mundo externo, como el conjunto de disposiciones y capacidades de los sujetos y la variable del tiempo. La estructura de oportunidades del mundo externo refiere a las probabilidades de acceso a bienes, servicios o a las posibilidades de desempeño de actividades con las que el sujeto se encuentra. Las disposiciones y capacidades aluden a los saberes, disposiciones culturales, relaciones con los demás, habilidades, proyectos, que ponen en juego en la vida cotidiana. La dimensión temporal traspasa a los otros dos ejes y define su mutua relación en el pasado y el presente, y la proyecta hacia el futuro.

Para el análisis de las diferentes trayectorias laborales proponemos entonces una articulación de dos de los modelos temporales presentados por De Coninck y Godard con las cuatro instituciones sociales que conforman la idea de proyecto biográfico laboral de Pries. Vislumbramos así la posibilidad de interpretar las distintas trayectorias laborales combinando el modelo temporal procesual centrado en la trayectoria y el modelo estructural con las instituciones sociales: mercado, empresa/organización, profesión /oficio y clan.

Construimos entonces una lógica temporal en la que enlazamos acontecimientos internos y externos en términos de organización causal, pues adoptamos una visión retrospectiva en la que tomamos al proceso de reestructuración productiva y a la privatización de la refinería de YPF como un "antes" y un "después", es decir como un momento de ruptura, de transición de un estado a otro, como un hito temporal fundamental en las trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros en las que se produce un cambio. Pero, al mismo tiempo, la privatización y reestructuración será estudiada como una marca externa, "estructural" que crea una coyuntura en donde los agentes son provocados y convocados, y en donde se abren posibilidades que designan nuevos cursos de existencia o nuevos trayectos (De Coninck y Godard, 1998:275). La adopción de esta perspectiva estructural no significa sin embargo adherir a una postura estructuralista, sino simplemente plantear la existencia de temporalidades externas que influyen en la vida de los sujetos.

La noción de proyecto biográfico laboral nos permitirá por otra parte comprender las diversas trayectorias laborales alcanzadas, ya que analizaremos cuál de las instituciones sociales (mercado, empresa, calificación y clan) priman a lo largo de la vida laboral de los obreros petroleros, intentando, a partir de ello, encontrar posibles factores explicativos para estas diferencias.

Como puede verse, si bien tomamos los conceptos generales aportados por Pries, en dos de ellos hemos decidido hacer una modificación en su nominación y en uno hemos cambiado específicamente su conceptualización. Estos cambios se fundamentan en el hecho de que consideramos que los términos empleados nos permitirán comprender con mayor especificidad nuestro caso de estudio. Así, si bien las instituciones sociales mercado y clan serán nombradas y concebidas de igual forma, la instituciones sociales empresa/organización y profesión/oficio sufrirán una modificación. La institución social empresa/organización será

nombrada por nosotros únicamente con el término empresa⁶. La institución social oficio /profesión será concebida y estudiada como calificación.

La conceptualización de las cuatro instituciones sociales que utilizaremos será entonces la siguiente:

- con la noción *empresa*, en tanto institución social, haremos referencia a las organizaciones que tienen por fin producir bienes y servicios con fines de lucro, en las que el trabajo está regulado por una serie de normas institucionales y administrativas, entre las cuales, las más relevantes son: la forma de ingreso, las tareas a desarrollar, las posibilidades de movilidad laboral (carrera), la calificación requerida, la jornada laboral, los ingresos y la seguridad social⁷.

- la institución social *mercado* aludirá, en contraposición, a aquellas actividades laborales que no están estructuradas ni sometidas a diversas reglas institucionales. Es decir que están únicamente reguladas según las "leyes de los mercados". La actividad laboral desarrollada es determinada entonces por la oferta y demanda de trabajo existente en el mercado laboral. Así entonces, al no haber normas establecidas como en las empresas, no existen institutos laborales precisos que definan las características del trabajo⁸.

- con la noción *calificación* hacemos alusión a aquellos conocimientos que se construyen y adquieren socialmente en el proceso de trabajo⁹. Ahora bien, como este concepto es muy general y, en consecuencia, resulta un poco difuso a los efectos de esta investigación, hemos decidido que esta institución social sea aprehendida a partir de dos conceptos fundamentales que pueden ser incluidas en ella, es decir, las nociones de "saber hacer" y "oficio". Ambas, nos permitirán así iluminar, con mayor precisión, los conocimientos utilizados por los ex trabajadores entrevistados. Con el concepto "saber hacer" aludimos a una serie de conocimientos técnicos (en sentido instrumental) y procedimentales generales y a la posibilidad que tienen algunos trabajadores de apropiarse y poner en acción estos conocimientos en el mundo laboral y en el sistema social¹⁰. Con el concepto oficio hacemos, por otra parte, referencia al conjunto de habilidades y destrezas manuales adquiridas por los individuos en el proceso de trabajo¹¹.

- la institución social *clan* remitirá a la red social de compromisos mutuos fundados en la confianza, normalmente centrada en la familia ampliada por mecanismos como la amistad, el compadrazgo y la comunidad cercana en el mundo de vida¹². De esta forma cuando hagamos referencia a la institución clan nos estaremos refiriendo a las relaciones sociales cercanas que tiene el trabajador, tales como: la familia, los vecinos, los conocidos, los ex compañeros de trabajo, los compadres o comadres y los amigos¹³.

⁶ El concepto organización no será utilizado por nosotros debido a que lo consideramos demasiado amplio como para hacer referencia a las instituciones mencionadas en este trabajo. Así, dado que una organización puede o no ser una empresa y que nosotros enfocamos la mirada únicamente en estas últimas, hemos decidido conceptualizar a las instituciones que estudiamos únicamente con el término empresa.

⁷ Al igual que Pries sostenemos que la definición de la institución social empresa debe ser tomada de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Entre los autores más conocidos de esta teoría pueden mencionarse a Doeringer, Piore, Tremblay y Osterman. Por otro lado nos parece importante señalar que, como se verá a lo largo de esta tesis, las características de la institución social empresa variarán a lo largo del tiempo. En un primer momento, la institución empresa hará alusión a una organización que ofrecía óptimas condiciones laborales (YPF), que serán concebidas en el capítulo 4 como "mercado interno de trabajo" o "mercado primario inferior". Más adelante, es decir, luego de la privatización y reestructuración de la empresa petrolera, la noción empresa hará alusión a organizaciones en las que condiciones de trabajo son precarias y/o flexibles (empresas prestadoras de servicios a Repsol YPF u otras). Estas últimas serán caracterizadas en la conclusión como "mercados secundarios".

⁸ Esta conceptualización ha sido también tomada de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo desarrollada por Doeringer, Piore, Tremblay y Osterman. Como podrá verse en el capítulo 7, la noción de mercado aludirá en esta tesis a aquello que ha sido denominado por estos autores como "mercado externo o secundario".

⁹ Adscribimos a esta definición de calificación, dado que, como sostienen Carillo e Iranzo (2002) esta conceptualización permite trascender la clásica discusión existente en el marco de la sociología del trabajo en torno a si la calificación depende del individuo o del puesto.

¹⁰ Este concepto lo hemos tomado de Mercier, (1985) citado en Spinoza (2004).

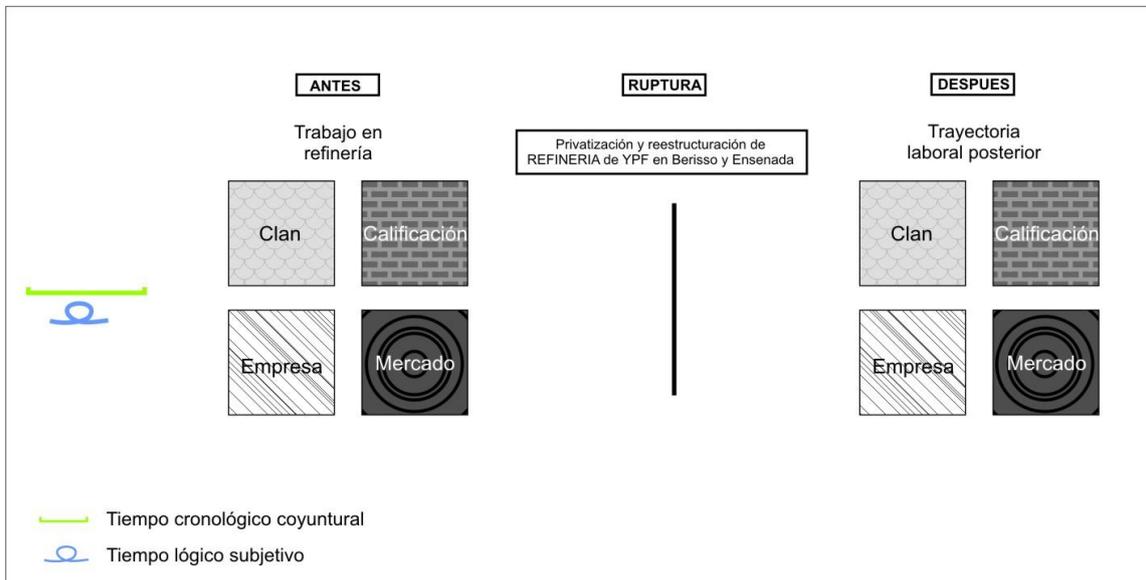
¹¹ Este concepto ha sido extraído de Mercier (1991).

¹² Esta noción ha sido tomada de Pries (1999).

¹³ La definición de clan que utilizamos se distancia así, tanto del concepto de clan utilizado frecuentemente en la antropología, como del concepto de red social usado en la sociología. Según Pries (1999) el concepto de clan

Así entonces, la perspectiva teórico-metodológica que adoptamos inicialmente para comprender las distintas trayectorias laborales podría ser presentada de la siguiente manera:

Figura N° 1: Modelo de Trayectorias laborales: elementos centrales



En el esquema pueden verse dos momentos, un antes (el trabajo en la refinería) y un después (la historia laboral posterior) separado por un acontecimiento externo (la privatización de YPF) que inscribe una ruptura en la trayectoria laboral de los trabajadores petroleros. Asimismo, la figura muestra la presencia de un tiempo lógico subjetivo, de un tiempo cronológico coyuntural y de cuatro instituciones sociales que son fundamentales en la vida laboral de los trabajadores.

En los siguientes capítulos analizamos cada uno de estos momentos, el acontecimiento externo, la dimensión temporal (lógica y cronológica) y la importancia que tienen las instituciones sociales señaladas a lo largo de las trayectorias laborales que analizamos.

En este capítulo se han desarrollado las principales conceptualizaciones existentes en torno a la noción de trayectoria laboral y sus diferentes formas de abordaje con la idea de encontrar una perspectiva que se adecuó a nuestro problema de estudio.

Presentamos así a las trayectorias en el marco del enfoque biográfico de las ciencias sociales, recortamos específicamente las distintas conceptualizaciones sobre trayectoria laboral y analizamos las distintas perspectivas de la dimensión temporal.

Todo este recorrido nos permitió pensar que una posible articulación de las perspectivas estudiadas podría constituir un marco analítico para comprender las

antropológico alude generalmente al grupo de parentesco directo, que está unido e integrado por la recurrencia a antecedentes míticos. La noción de red social hace, por su parte, referencia al conjunto de interacciones cotidianas, que incluyen desde la familia hasta las instituciones públicas. Como se verá a lo largo de este trabajo ambos conceptos no resultan pertinentes para mostrar las relaciones sociales a las que hacemos referencia.

diferentes trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros desarrolladas a lo largo de este trabajo.

II. MÉTODO

II.1. Presentación

Los aspectos metodológicos de una investigación hacen referencia a la forma en que el tema que se pretende estudiar es abordado. Es decir que la tarea del investigador consiste en "escoger el camino, teniendo en cuenta la naturaleza de los senderos posibles." (Marradi, 2007:53).

En este capítulo presentamos el sendero elegido para nuestra investigación, especificando el abordaje metodológico desarrollado. Para ello presentamos algunas precisiones metodológicas, desarrollamos las técnicas de investigación y las fuentes de información utilizadas, y describimos las estrategias de análisis implementadas.

II.2. Algunas precisiones metodológicas

Con la idea de conocer la realidad laboral de los ex trabajadores de la refinería La Plata y sus diferentes trayectorias ocupacionales desarrollamos una investigación cualitativa, que se articuló con la utilización de datos cuantitativos.

Teniendo en cuenta el objetivo principal de nuestra investigación, y con la idea de comprender el universo de significaciones y sentidos que los trabajadores pusieron en juego, desarrollamos un estudio "intrínseco de casos", pues nos preocupamos por destacar el caso en sí mismo, su especificidad, la lógica que relaciona sus elementos y los significados que para los actores adquieren las interacciones sociales en el particular contexto en el que tienen lugar (Kröll, 2004, Stake, 1994).

Con el estudio de caso realizado, intentamos en definitiva responder a nuestras preguntas de investigación, en las que, como hemos visto en la introducción de este trabajo, priman interrogantes tales como: "qué", "cuáles", y "por qué".

Nuestro trabajo sobre el terreno abordó específicamente un conjunto de actividades diversas (conversaciones informales, observación participante, entrevistas grupales e individuales a informantes claves y a personas específicamente seleccionadas), que se desarrollaron en diferentes ámbitos y con distintos actores, y persiguió principalmente el objetivo de comprender las diferentes trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros a partir de la construcción de lo que se ha llamado la perspectiva del actor.

Según Menéndez esta perspectiva alude al desarrollo de una aproximación metodológica que "revalida al actor y/o al sujeto como unidad de descripción, de análisis, y como agente transformador." (Menéndez, 1997:239).

De esta forma en nuestro trabajo sobre el terreno consideramos que la mejor manera de penetrar en el mundo de las decisiones, las nociones y los significados que los ex trabajadores les atribuían a sus acciones, era a través de aprehender su propia perspectiva.

II.3. Las técnicas de abordaje desarrolladas y las fuentes de información utilizadas

En términos de estrategia metodológica la investigación se desarrolló en dos instancias. En la primera, que podríamos definir como preliminar, realizamos nuestras primeras exploraciones a partir del desarrollo de tres técnicas metodológicas diferentes: entrevistas individuales, grupales y observación participante.

En primer lugar se desarrollaron diez entrevistas semi-estructuradas a ex trabajadores de la refinería La Plata a partir de las cuales intentamos reconstruir a grandes rasgos las características de sus trayectorias laborales¹⁴.

Luego de este acercamiento inicial desarrollamos una entrevista grupal con seis ex trabajadores que se encontraban nucleados para reclamar por el cobro del Programa de Propiedad Participada¹⁵. La idea en este caso era interiorizarnos acerca de sus representaciones como ex trabajadores petroleros, sus diversas trayectorias y, fundamentalmente comprender cuál era la razón que los hacía formar parte de ese grupo en particular. Perseguíamos el objetivo de conocer un poco más la historia de la privatización y sus consecuencias sobre los trabajadores y sus trayectorias desde una mirada colectiva.

Nuestro contacto con estos ex trabajadores nos permitió además tener acceso a un grupo mayor de ex trabajadores organizados en la Mesa Regional de ex Agentes de YPF, quienes también se reunían semanalmente para discutir ideas y acciones a seguir para lograr el cobro de lo que le correspondía por el programa de propiedad participada.

Comenzamos así a asistir a estas reuniones y realizamos allí observación participante¹⁶. La actividad desarrollada estuvo centrada en nuestro carácter de observadores externos, pues esbozamos nuestras opiniones sólo cuando fuimos convocados a participar y nos resultaba imposible eludir estas invitaciones. Realizamos así una observación con participación moderada, pues intentamos lograr un balance entre nuestro carácter de extraños y miembros, entre participación y observación.

Este tipo de observación participante nos permitió conocer la profunda identificación que los ex trabajadores tenían con la compañía petrolera estatal y acceder a un padrón de ex agentes de YPF¹⁷ de la región. Esta técnica posibilitó en definitiva no sólo que obtuviéramos información sino también que accediéramos a lo que hemos llamado perspectiva del actor, pues fueron justamente los ex trabajadores quienes nos abrieron las puertas y nos permitieron conocer su realidad.

Por otro lado para alcanzar una mayor comprensión de lo que era trabajar en YPF decidimos realizar una visita a la empresa. En esta oportunidad realizamos

¹⁴ Esta primera aproximación concluyó con la redacción de nuestra tesina de grado denominada: Trayectoria laborales de ex trabajadores de YPF: el bifurcado camino de la pauperización.

¹⁵ Como veremos más adelante este programa establecía que el 10 % de las acciones de la empresa petrolera correspondía a sus trabajadores.

¹⁶ Dado que en torno a esta técnica metodológica existen una variedad importante de clasificaciones que han sido desarrolladas por diferentes autores, nos parece importante señalar que en este trabajo utilizamos la clasificación de Spradley, es decir consideramos que existen cinco tipos de observación participante: no participación, participación pasiva, participación moderada, participación activa, participación completa. Para un mayor desarrollo ver Valles, (1997)

¹⁷ Este padrón es un registro de ex trabajadores petroleros en el que se inscribieron voluntariamente 2825 trabajadores desafectados de la refinería en los años más importantes de la reestructuración (1991-95) que pretendían cobrar lo que les correspondía por el Programa de Propiedad Participada tuvimos acceso a él gracias a la buena predisposición de los directivos de la mesa de ex trabajadores.

otro tipo de observación participante, pues realizamos un observación sin participación, es decir que si bien tuvimos presencia en la escena, fuimos únicamente observadores. Nuestra presencia allí fue estrictamente pasiva, sólo observamos el proceso productivo y el trabajo de quienes hoy son trabajadores petroleros. Esta técnica fue aplicada considerando que nos permitiría percibir y experimentar de manera directa lo que había sido el trabajo en YPF.

En un segundo momento, que podríamos denominar etapa de profundización y explicación, realizamos conversaciones informales y tres entrevistas con personas que considerábamos podían ser informantes claves (dos representantes sindicales y un ex directivo de la empresa). La idea era conocer sus opiniones sobre la privatización de la empresa petrolera estatal y las consecuencias que ello trajo a sus ex empleados. Con posterioridad realizamos veinte entrevistas semi-estructuradas más.

La selección de las diez personas entrevistadas en nuestra primera aproximación al campo se realizó a partir del muestreo "bola de nieve", es decir a través de la recomendación por parte de las personas ya entrevistadas de posibles personas a entrevistar.

Los veinte ex trabajadores entrevistados en la segunda etapa fueron, en cambio, seleccionadas a partir de una muestra intencional o de "oportunidad". Según Guber (2005) esta muestra surge de un contexto coproducido entre el investigador y el informante en cuyo seno se define lo "relevante" o lo "significativo" para la población en cuestión. Este tipo de muestra, se caracteriza además por la definición de una serie de criterios distintivos que permiten la clasificación de los informantes de acuerdo a diferentes atributos (Honigmann, 1982, Guber, 2005).

En nuestro trabajo, diseñamos entonces una muestra intencional en la que definimos una serie de criterios distintivos que fueron surgiendo a lo largo de nuestra investigación. Los informantes fueron así clasificados según tuvieran los siguientes atributos:

-Edades diferentes: garantizando la presencia de diferentes grupos de edad, otorgándole más importancia a los trabajadores mayores de 45 años dado que en el análisis del padrón observamos una clara tendencia a la desvinculación de personas de esa edad.

-Antigüedad: procurando que las personas tuvieran una antigüedad variada en la empresa, atribuyéndole más relevancia a quienes tenían entre 6 y 20 años de trabajo petrolero, dada la gran cantidad de personas desvinculadas con esta antigüedad observada en el padrón.

-Calificación: buscando informantes que tuvieran o no calificación y de diferente tipo.

-La pertenencia a los sectores de mantenimiento y servicios o producción.

Con la idea de aprehender la gran diversidad de reinserciones laborales existentes, decidimos que nuestros informantes fueran escogidos del padrón de ex trabajadores de YPF, procurando que tuvieran los atributos definidos para la muestra. A pesar de ello, y con la idea de complementar nuestra mirada decidimos entrevistar a un ex empleado administrativo. Esta entrevista nos aportó una visión particular sobre el proceso sucedido y nos brindó información sobre la carrera laboral administrativa que existía en la refinería antes de la privatización.

La reconstrucción de las trayectorias laborales de los treinta ex trabajadores entrevistados se realizó en el marco del método biográfico de las ciencias sociales.

El criterio para determinar el número total de personas a entrevistar fue el de saturación de la información obtenida (Valles, 1997).

Ahora bien, aunque la información más importante fue recogida en nuestro trabajo de campo, es decir gracias a la implementación de diferentes técnicas de investigación cualitativas señaladas, el estudio realizado no se circunscribió únicamente a esta fuente de información.

Como con la perspectiva que adoptamos intentamos saltar la tradicional mirada unidireccional, para evitar centrar el estudio en la utilización de un solo método de abordaje, a lo largo de la investigación utilizamos también otras fuentes de información que nos aportaron datos cuantitativos.

Una de estas fuentes fue el padrón de ex agentes de YPF que, luego de haber sido informatizado por nosotros, fue de gran utilidad pues nos aportó datos sobre la edad, los años de antigüedad, la carga familiar, la categoría laboral y el lugar de residencia de los ex trabajadores de la refinería.

Esta información nos permitió tener una idea general del perfil de las personas desafectadas de la refinería y se transformó en un insumo importante al ayudarnos a seleccionar algunas de las categorías incluidas en la muestra de personas a entrevistar.

Por otro lado tomamos en cuenta documentos institucionales de la empresa (YPF Memorias y Balances Generales 1983-90, Boletín de Información Petrolera desde el año 1991 a 1995 y Revista Repsol YPF 2004) que nos proveyeron información tanto sobre la cantidad de trabajadores desvinculados en el proceso de privatización como sobre la función que éstos desempeñaban en la compañía. Con este material pudimos analizar las características de la política de racionalización de personal implementada a nivel nacional.

Otra fuente de información fueron los Convenios Colectivos de Trabajo firmados entre YPF y el Sindicato Unidos Petroleros del Estado (SUPE) entre los años 1975 y 2001 que nos permitieron profundizar nuestros conocimientos acerca del funcionamiento del mercado interno de trabajo de la refinería y las políticas de flexibilidad introducidas luego de la privatización. Estas políticas afectaron a aquellos trabajadores que se incorporaron a los emprendimientos productivos prestadores de servicios a la empresa.

También consultamos material elaborado por la filial local de SUPE (SUPE filial Ensenada, 1996, 2004). Estas publicaciones nos permitieron conocer la importante vinculación que los ex trabajadores habían tenido con el sindicato y la visión de los representantes gremiales acerca del proceso de privatización de YPF y de la situación de los actuales trabajadores petroleros.

Adicionalmente estudiamos la legislación que dio lugar a las privatizaciones en general y a la desestatización de YPF en particular. Como veremos, entre las principales leyes y decretos analizados se encuentran la ley de Reforma del Estado (23.696/89), la ley de Emergencia Económica (23697/89), la ley de Privatización de YPF (24145/92) y los decretos nacionales nº 1055/89, 1212/89, 1216/ 89, 1589/90 y 2778/90. Esta información nos permitió interiorizarnos acerca del marco regulatorio que había hecho posible el desmantelamiento de la empresa estatal.

Todas estas fuentes de información fueron fundamentales a lo largo de la investigación pues nos aportaron datos relevantes para conocer el proceso de

privatización de YPF a nivel estructural, permitiéndonos así acercarnos a la dimensión macrosocial de la problemática que estábamos estudiando.

La información aportada por las diferentes fuentes utilizadas fue además complementada con el análisis de la bibliografía vinculada a nuestro tema de investigación.

En síntesis, para abordar el problema de investigación seleccionado hemos utilizado un variado conjunto de técnicas y fuentes de información que podría ser presentado de la siguiente manera:

Cuadro N° 1: Técnicas de investigación y fuentes de información utilizadas en la investigación.

	Técnicas de recolección	Fuentes de información
Etapa Exploratoria	Análisis de documentos. 10 entrevistas individuales. 1 entrevista grupal. Observación participante.	Bibliografía vinculada al tema de Investigación. Periódico "El Día".
Etapa Explicativa	Análisis de documentos. Conversaciones informales. 3 entrevistas a informantes claves. Observación participante. 20 entrevistas individuales.	Bibliografía vinculada al tema de investigación. Padrón de ex agentes de YPF. Periódicos "El Día" y "Hoy". Documentos institucionales de la empresa. Revistas Sindicales. Convenios Colectivos de Trabajo. Actas del Consejo Deliberante de la Municipalidad de Ensenada. Ley de Reforma del Estado. Ley de Emergencia Económica. Ley de Privatización de YPF. Decretos Nacionales.

II.4. Estrategias de análisis implementadas

Los datos cuantitativos, especialmente los referidos al padrón de ex agentes de YPF, fueron informatizados y luego procesados por medio del paquete estadístico SPSS. Luego de un análisis bivariado realizado con este software, confeccionamos un conjunto de cuadros que fueron incorporados en el punto VI y que resultaron útiles para conocer la política de desvinculación de personal en la refinería La Plata y el perfil de los trabajadores desafectados.

El material institucional de la empresa fue analizado a partir de un cuadro que muestra la evolución de la composición de personal de YPF a nivel nacional según la función que éste cumplía. Esta información nos permitió también conocer las características del proceso de reducción de la plantilla de los trabajadores petroleros.

Los Convenios Colectivos de Trabajo fueron abordados a partir de un análisis de contenido mediante el cual rastreamos los institutos laborales que habían sufrido modificaciones. Realizamos así un trabajo comparativo con el objetivo de resaltar las nuevas temáticas incorporadas en cada uno de ellos.

Las restantes fuentes de información que aportaron datos cuantitativos fueron utilizadas para contextualizar y profundizar el análisis de la información macro.

Por otro lado, la información obtenida en nuestro trabajo sobre el terreno fue analizada a partir de dos estrategias distintas.

Los registros elaborados como resultado de la observación participante realizada en las reuniones de la Mesa de ex Agentes y en la visita a la empresa, fueron leídos y analizados una y otra vez, con el objetivo de establecer vínculos y relaciones entre aquello que pudimos escuchar, ver y sentir. Algunos fragmentos de estos registros han sido incorporados en los puntos V y VII con el objetivo de describir de manera detallada algunos lugares y situaciones específicas.

Esta actividad fue complementada con un análisis sociohermenéutico de los discursos obtenidos en las entrevistas realizadas (ya fueran éstas las semi estructuradas o la grupal), es decir con un análisis pragmático del texto y de la situación social- micro y macro- que los generó (Alonso, 1999:211).

El análisis sociohermenéutico de los discursos significa que el investigador analiza los textos que posee buscando en ellos el mundo de los significados y percepciones que los actores le asignan a sus acciones en el particular contexto y momento en que tienen lugar.

Desde esta perspectiva lo que se pretende es "recoger hechos del habla y constituir con ellos un corpus que adquiere sentido en relación con los usos principales que, desde las hipótesis de la investigación, orientan el discurso de los enunciantes" (Alonso, 1999:207).

El corpus de nuestro análisis de entrevistas estuvo conformado por un conjunto de categorías que nos permitieron aprehender el mundo de las decisiones, de las acciones y los significados que los ex trabajadores les dieron a sus diferentes trayectorias laborales.

Dada la cuantiosa información que contenía cada una de estas categorías decidimos usar el software Atlas/ ti con el único objetivo de organizar el material obtenido. Este software nos resultó de utilidad dado que sirvió para realizar un análisis interpretacional en el que se llevó a cabo un recorte del material que se estaba analizando sin perder de vista el texto completo. Esto permitió, en definitiva, la realización de un análisis integral y no, en categorías estancos sin articulación con el resto de la información recolectada.

El análisis de los datos obtenidos propició la elaboración de una tipología de trayectorias laborales que nos permitió pensar posibles respuestas a nuestros interrogantes de investigación. Como veremos en el capítulo VIII, la construcción de esta tipología supuso la delimitación de una serie de categorías, de sus propiedades o atributos y de las combinaciones posibles de los mismos.

A lo largo del proceso de análisis fuimos seleccionando además algunos párrafos específicos de los relatos obtenidos en las entrevistas. Estos fragmentos fueron incorporados a lo largo de nuestro texto final pues, nos permitían ejemplificar claramente aquello que estábamos señalando. Seguimos así las ideas de Bertaux cuando señala que "un método general que ayuda en la redacción de las historias de vida consiste en ilustrar tal o cual punto de la argumentación sociológica con un ejemplo tomado de un relato." (Bertaux, 1989: 30).

De esta forma, algunos fragmentos del material que obtuvimos en el trabajo de campo y analizamos minuciosamente irá apareciendo a lo largo de este trabajo, pues servirán para ilustrar aquellos que estamos diciendo. Desplegamos así un abordaje que restituye la riqueza de las vivencias de las personas y su forma de manifestarla, eligiendo como forma discursiva de presentación dejar hablar a los sujetos, contando sus experiencias tal y como ellos las narraron, mediadas por nuestra propia interpretación. En todos los casos, los nombres han sido modificados para garantizar el anonimato de las personas entrevistadas.

El tratamiento asignado a los datos fue además complementado con un continuo proceso de triangulación de investigadores, pues a lo largo de la investigación fuimos compartiendo y discutiendo nuestros hallazgos con nuestro director y co-director de investigación y con algunos colegas, quienes nos aportaron distintas miradas y sugerencias que contribuyeron de manera significativa en la comprensión del fenómeno en estudio.

III. FÁBRICA Y COMUNIDAD: YACIMIENTOS PETROLÍFEROS FISCALES, LOS TRABAJADORES Y SU CONTEXTO

III.1. Presentación

Estudiar las relaciones existentes entre el mundo del trabajo y el contexto en que éste se desarrolla implica adoptar un abordaje que intenta no desligar la esfera de la fábrica de la comunidad, pues se consideran partes de un mismo y único fenómeno social.

Quienes han desarrollado sus investigaciones en el marco de esta perspectiva¹⁸ sostienen que los fenómenos sociales responden a dinámicas en las que se entrelazan múltiples factores sociales, históricos y culturales cuya interacción delimita y establece las características de las actividades y comportamientos de los individuos.

Así entonces, desde este enfoque se afirma que es necesario relacionar los procesos de trabajo dentro de la fábrica con las esferas culturales e ideológicas de la comunidad o contexto en que se desarrollan, puesto que el trabajo sólo adquiere sentido dentro de matrices culturales.

Esto implica que "el mundo del trabajo y su organización se constituyen también culturalmente, es decir, son resultado de valores, estrategias y prácticas socializadas a lo largo de la historia de la propia comunidad, son un producto sociohistórico consecuencia de un proceso de construcción humana" (Lahera Sánchez, 1998: 76).

Desde el punto de vista metodológico esta perspectiva requiere el estudio paralelo de la fábrica y de los trabajadores, de sus comportamientos y actitudes, pues es sólo a partir de la imbricación existente en ambos que puede entenderse su influencia mutua. Como sostiene Arensber, "las relaciones entre industria y comunidad implican múltiples influencias, que se manifiestan de manera continua en la vida de las personas que trabajan y viven juntas. Separar ambas esferas es simplemente distorsionar la realidad. Todo cambio en una de las ellas afecta al continuo" (Arensberg, 1942:6).

Adhiriendo a esta perspectiva, en este capítulo desarrollamos la particular imbricación que se produjo entre la empresa petrolera estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales, la comunidad y sus trabajadores.

III.2. YPF a nivel nacional: el desarrollo de un importante compromiso social

Los primeros pasos de la industria petrolera en nuestro país se produjeron a principios del siglo XX luego del descubrimiento del primer depósito petrolero en la localidad de Comodoro Rivadavia en 1907. Este descubrimiento dio el punta pie

¹⁸ Entre los primeros investigadores que enfatizaron esta perspectiva cabe mencionar a Aresberg, Lunt y Malinowski, Warner y Weber.

inicial a un sector productivo que con el tiempo se convertiría en uno de los más importantes a nivel nacional.

Desde el comienzo el petróleo fue un problema de Estado, pues el manejo de esta industria se transformó en una contienda de disputas entre los Estados provinciales, las empresas privadas y los gobiernos nacionales. La pelea suscitada giraba en torno a la propiedad de los hidrocarburos, es decir, a si debían pertenecer a las provincias o a la Nación, y al nivel de apertura al capital privado que debía tener la empresa estatal (Philip, 1989).

Los intereses particulares creados en torno a los territorios petroleros no pudieron sin embargo detener el impulso del gobierno nacional que, en el año 1922, creó la compañía petrolera estatal "Yacimientos Petrolíferos Fiscales" (YPF). A cargo de esta empresa se puso al General Enrique Mosconi, militar nacionalista que hacía casi veinte años venía bregando por su creación.

Con el tiempo YPF se fue consolidando al expandir su actividad productiva a todo el país. La empresa petrolera fue extendiendo así sus dimensiones a lo largo del país, convirtiéndose en la empresa nacional explotadora de recursos naturales más importante de la Argentina. Al igual que en los países petroleros más importantes del mundo se desarrolló aquí una gran empresa "integrada verticalmente", esto es "una empresa activa en todas las fases de producción: exploración, desarrollo, producción, transporte, almacenamiento, refinación, distribución y comercialización al por menor" (Informe OIT, 1998:5).

La mano de obra que empleaba era, al igual que otras empresas del sector petrolífero a nivel mundial, generalmente masculina.

La plantilla de trabajadores de la empresa estaba constituida mayoritariamente por operarios, quienes representaban en el año 1989, antes de la privatización de la empresa, el 56 % de los trabajadores petroleros, seguidos por los técnicos que representaban el 21,3 %, los administrativos que representaban el 11,6 y los profesionales que representaban el 11 % restante (Boletín de Informaciones Petroleras Nº 17, 1989).

YPF, al ser una compañía del Estado, solía responder asimismo a las necesidades que tuviera el país, razón por la cual los objetivos que perseguía estaban estrechamente vinculados con los lineamientos de la política económica nacional.

Por otro lado, los gobiernos partidarios de la exclusividad estatal en la actividad petrolera pusieron en práctica una estrategia política que no se limitó únicamente a la producción de petróleo, pues se estimuló a los directivos de YPF para que en todos aquellos lugares donde la empresa se asentara desplegara también un "modelo particular de civilización territorial", caracterizado por una ocupación del territorio que no se circunscribiera a la explotación de los recursos naturales sino que, al ser una empresa pública, incluyera en todos los casos la puesta en práctica de una extensa red de servicios sociales, recreativos y residenciales para su personal permanente y para la comunidad en general (Rofman, 1999). La empresa adquirió así un importante compromiso social al implementar una serie de actividades de asistencia médica, económica y social.

La importancia de la firma petrolera no estuvo entonces limitada a su dinámica actividad productiva sino que ayudó también al crecimiento socioeconómico y laboral de las ciudades en donde se encontraba, incentivando el desarrollo de un modelo social que sintetizaba las garantías y oportunidades que

ofrecía el Estado social argentino (derechos sociales, protección social, bienestar general, jerarquía social) (Svampa y Pereyra, 2003).

YPF desplegó así una estrategia de desarrollo urbano y regional, al "subsidiar" al territorio local donde se asentaba, logrando traspasar su función productiva para introducirse profundamente en los espacios de la vida cotidiana de los habitantes de la región, de los trabajadores petroleros y sus familias. Esta situación sería reproducida en todos aquellos lugares en donde la empresa tuviera alguna de sus instalaciones: la refinería La Plata ubicada en las ciudades de Berisso y Ensenada sería un claro reflejo de ello.

III.3. La refinería y la comunidad: la estrecha relación entre el trabajo, la comunidad y la familia

Si bien la ciudad de Ensenada fue fundada en el año 1801, cuando un temporal en la rada de Buenos Aires impulsó al Virrey Avilés a disponer la urgente habilitación del puerto de Ensenada y la fundación de la ciudad, el asentamiento poblacional se produjo unos años después, entre las décadas del 50 y del 70, con la instalación de los saladeros. Se formó así un agrupamiento casi tribal, en torno a una industria con centenares de obreros que pretendían estar lo más cerca posible de su trabajo, pues cumplían agotadoras jornadas laborales de doce o catorce horas diarias (Asnaghi, 1994).

Pero hacia fines del siglo XIX el tasajo fue paulatina y sostenidamente desalojado del mercado de exportación como bien principal, siendo reemplazado por las carnes congeladas. El auge de los saladeros llegaba así a su fin dando paso al surgimiento de la industria frigorífica.

La sociedad anónima "La Plata Cold Storage" fue el primer frigorífico inaugurado en Berisso (todavía era jurisdicción de la delegación Ensenada), que al establecerse sobre los cimientos de los viejos saladeros constituyó una decisiva fuente laboral para los habitantes asentados tanto en Berisso, como también en La Plata y en Ensenada.

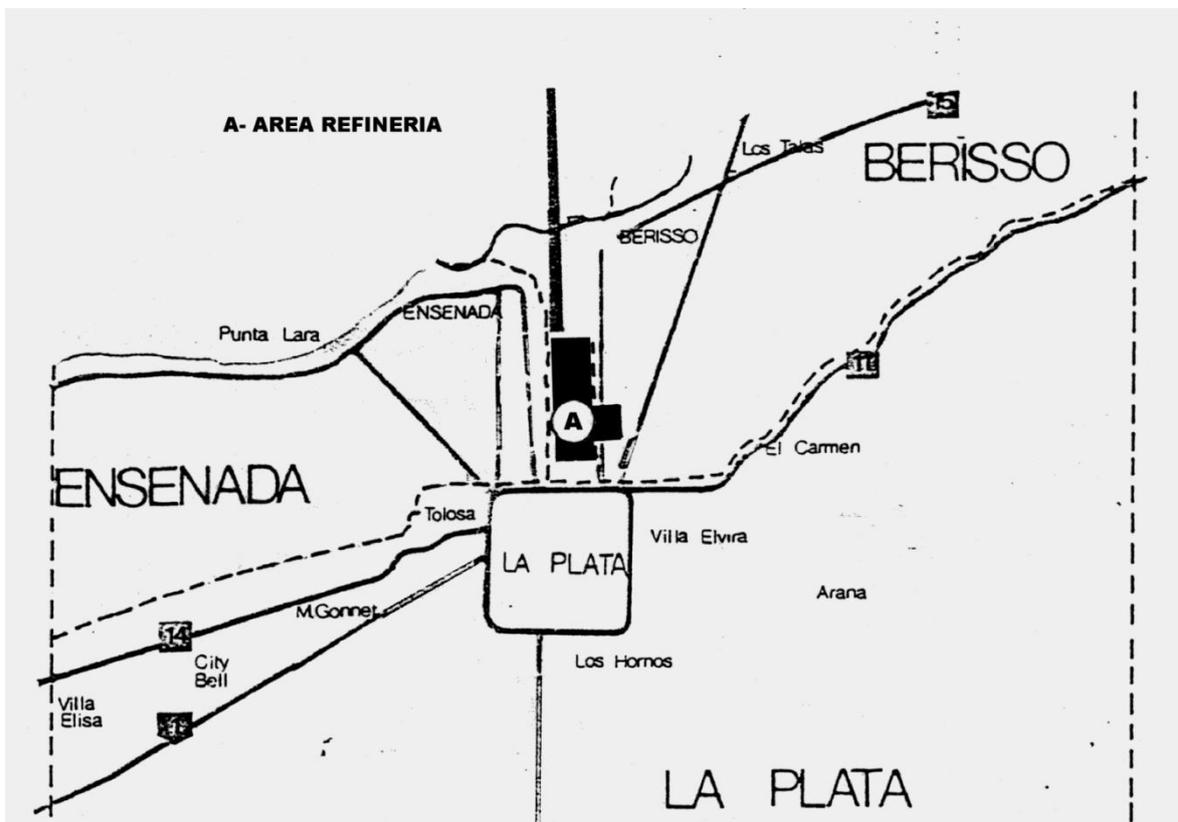
A principios del siglo XX, la industria frigorífica expandió su producción e importancia a través de los conocidos frigoríficos Swift y Armour que una vez instalados en Berisso ampliaron su capacidad de matanza y convocaron a un número mayor de trabajadores.

En el año 1925, se construyó en un terreno de más de 340 hectáreas situado entre los partidos de Berisso, Ensenada y La Plata la refinería La Plata que dio un gran impulso al desarrollo socioeconómico de las dos primeras ciudades.

La cercanía a la ciudad de Buenos Aires, centro consumidor más importante del país, la aparición del automóvil que propició el aumento de la demanda de combustibles y la posibilidad de utilizar el puerto para el traslado del petróleo crudo y elaborado gracias al Canal de Reunión Oeste, determinaron la elección de esta zona para el asentamiento de la refinería. La historia de las ciudades de Berisso y Ensenada estaría desde entonces asociada a la instalación de YPF, delineando con el tiempo los rasgos más característicos de la comunidad.

En el siguiente plano pueden verse claramente la localización de la refinería entre las ciudades anteriormente mencionadas.

Imagen N° 2: Plano de localización de la refinería La Plata.



Fuente: La Plata. Una obra de arte (1982).

Al igual que en el resto del país, la empresa petrolera estatal desplegó en estas ciudades una estrategia de desarrollo urbano y regional que se transformó con el tiempo en un "modelo particular de civilización territorial", pues se ocupó de propiciar la creación de servicios sociales, recreativos y residenciales tanto para sus trabajadores como para los habitantes de la región.

En el caso específico de Berisso y Ensenada, luego de la construcción y puesta en marcha de la Refinería¹⁹, muchos de los empleados y obreros que habían trabajado en las obras civiles fueron incorporándose de manera progresiva al nuevo emprendimiento estatal. Este ofrecía a su personal no sólo un trabajo estable, sino también atención sanitaria, mejores salarios, una bonificación anual y la posibilidad de acceder a una vivienda propia, pues la empresa construyó en los alrededores de la refinería los barrios Este y Oeste que estaban destinados a la instalación permanente de los trabajadores petroleros junto a su familia.

La vida familiar y social de los trabajadores de YPF empezó entonces a girar en torno a la empresa, quienes compartían cotidianamente con sus esposas, hijos y vecinos el fuerte sentimiento de pertenencia que los unía a la compañía petrolera. YPF se transformaba así en una empresa que replicaba en cierta forma la experiencia del modelo fordista al colaborar en la implementación de una serie de medidas para

¹⁹ La construcción fue realizada por la Bethlehem Steel Company y ocupó a 1700 obreros y 30 técnicos (YPF Memorias y Balances Generales, 1972)

mejorar la calidad de vida de los empleados petroleros, su familia y la comunidad en general²⁰.

Por otro lado, al igual que en otras regiones que crecieron al calor de la empresa petrolera estatal, YPF estableció en la refinería un modelo de relaciones sociales fuertemente jerárquico, caracterizado por la separación espacial entre los diferentes sectores del mundo del trabajo. Así entonces, mientras los operarios vivían en los barrios linderos construidos por la empresa para sus obreros, dentro de la refinería se edificó un emplazamiento para que residieran los directivos, profesionales y trabajadores más calificados de la empresa.

La imagen de una comunidad obrera fuertemente arraigada al trabajo petrolero adquirió una nueva significación durante las décadas de 1940 y 1950, cuando el peronismo se convirtió en la ideología que mayoritariamente representaba los intereses y reivindicaciones de la clase trabajadora.

Esta política de acercamiento a los obreros del petróleo se vio además reforzada por la estrecha relación que el gobierno peronista pudo establecer con los representantes sindicales de YPF, pues el Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE) fue desde sus orígenes una organización gremial íntimamente ligada a la causa peronista.

El bienestar material y social que tenían los trabajadores de YPF antes de los años 40 se fue ampliando así con el advenimiento del peronismo. Este le otorgó al carácter obrero de las comunidades de Berisso y Ensenada una imagen de armonía articulada alrededor de la experiencia peronista y de la internalización por parte de los trabajadores del discurso industrialista que reivindicaba el control estratégico de los recursos naturales como base de la soberanía nacional.

La instalación en los años 50 del Astillero Río Santiago en la ciudad de Ensenada dio asimismo un relevante impulso al desarrollo industrial de la región. Este Astillero, que era también una empresa estatal nacional, se fue transformando en uno de los más importantes del país debido a la magnitud de las embarcaciones producidas y a la gran cantidad de mano de obra que empleara, cifra que llegó a los 5000 trabajadores en la década del setenta.

La industrialización de la región fue complementada, asimismo, por el emplazamiento del complejo petroquímico que se instaló en la ciudad de Ensenada a partir de los años 60 y 70. La inauguración de la primer empresa petroquímica denominada IPAKO se produjo en el año 1962, luego de la cual fueron creadas: Petroquímica General Mosconi (PGM), conocida empresa petroquímica estatal, las compañías Polibutenos y Maleic, abastecedoras de la industria del plástico y COPETRO S.A, fábrica de carbón de coque derivado del petróleo. Este complejo petroquímico fue ubicado a metros de la refinería, pues sus principales insumos eran los productos derivados del petróleo.

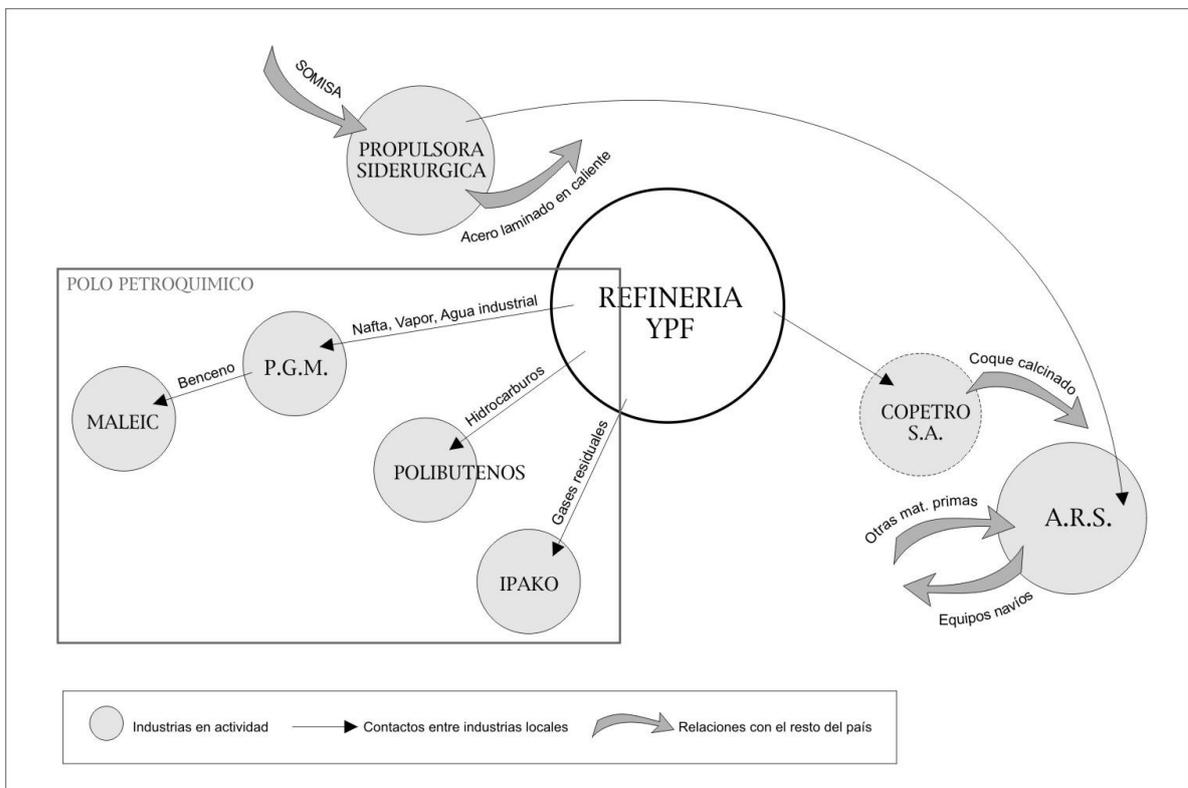
A fines de la década del 60 se instaló además en Ensenada la planta de Propulsora Siderúrgica, empresa dedicada a la elaboración de acero que hacía productos planos destinados a las industrias automotriz, naval, ferroviaria y agrícola. Durante su época de auge en los años setenta, daba empleo a 1500 trabajadores de la región.

²⁰ Aunque, a diferencia del modelo fordista, estos beneficios no se implementaban con el objetivo último de disciplinar al obrero para lograr un aumento de la capacidad productiva y una disminución de los altos índices de ausentismo y rotación en el trabajo.

Ensenada se convirtió en una ciudad industrial en la cual se desarrolló una profunda integración de empresas, articulada en la mayor parte de los casos alrededor de la producción petrolera. La refinería de YPF se transformó en la empresa más importante de la región, al ser el eje dinamizador de la producción industrial y emplear a un número importante de trabajadores.

La relevancia adquirida por la refinería en la región puede verse en la siguiente imagen, en la que se presentan las industrias existentes en los años 80 y su respectiva complementación. Como puede advertirse, con excepción de Propulsora Siderúrgica y el astillero Río Santiago, todas las empresas se convertían en "YPF dependientes" con una relación de provisión y retorno constante y activa²¹.

Esquema Nº 1: Vinculación de la refinería La Plata con empresas de la región.



La importancia de la refinería en lo que respecta a productividad y cantidad de trabajadores ocupados se vio también profundizada en la década de 1980 cuando se dispuso la construcción de una obra de mayor conversión que implicaba la puesta en funcionamiento de cuatro nuevas plantas productivas: la Unidad de Vacío, el nuevo Cracking Catalítico fluido, la Unidad de Coquificación, y la Unidad de Hidrotratamiento.

Con este aumento de la conversión se pretendía, por un lado, responder a la creciente demanda de combustibles livianos (naftas, gas oil, gases licuables e insumos para la industria petroquímica y siderúrgica) y, por otro lado, reprocesar hidrocarburos pesados como el fuel oil que tenía menor valor comercial, obteniendo

²¹ A pesar de no tener una relación productiva directa, Propulsora Siderúrgica y el Astillero Río Santiago tenían cierta vinculación con YPF, pues la primera producía aceros planos que eran comprados por el Astillero para hacer barcos que la empresa petrolera estatal le encarga.

de esta manera motonaftas y otros combustibles livianos de mayor cotización en el mercado.

Para la realización de la obra fueron necesarias 14 millones de horas/hombre de trabajo, lo que determinó que se emplearan entre 3500 a 4000 obreros, ocupados a jornadas completa durante los 42 meses que demandó la construcción, entre los años 1984 y 1988 (Boletín de Informaciones Petroleras N° 17, 1989).

Muchas de las personas empleadas por estas empresas serían luego incorporadas como trabajadores de la refinería, ya sea para trabajar en el proceso productivo de estas plantas o para realizar el mantenimiento de las mismas.

En sintonía con el aumento de personal de la empresa de los años 80, la refinería de YPF daba posibilidades laborales a un mayor número de trabajadores que, según el Sindicato Unidos Petroleros del Estado, en el año 1991 llegaron a ser 5400 (SUPE filial Ensenada, 1996).

En síntesis, la relevancia adquirida por la refinería propició un modelo de integración ligado al trabajo petrolero y la construcción de una cultura de trabajo que dotaba de sentido a la vida. Berisso y Ensenada se transformaron en ciudades en la que no era necesario separar los conceptos de comunidad y clase, ya que, como afirma Lobato (2004), se trataba de dos facetas relacionadas por la experiencia de los trabajadores.

La refinería petrolera y las otras empresas localizadas en la región contribuyeron a conformar una zona productiva habitada por trabajadores industriales. Así entonces, en esta región el corte geográfico entre trabajo y zona de residencia se hacía presente a través de "una serie de hangares y fábricas coronados por chimeneas, altos hornos, espuelas de ferrocarril, grúas y puentes rodantes. Elementos típicos de un paisaje que anuncia al observador menos avisado la presencia del trabajo en el mundo obrero" (Chombart de Lauwe y Jenny, 1997: 332).

Fábrica y comunidad fueron entrelazándose así mutuamente para construir juntos un mundo de significados compartidos que dio origen a la conformación de una fuerte identidad obrera.

III.4. Tendiendo puentes entre lo objetivo y lo subjetivo: conociendo la refinería de YPF y sus trabajadores

En este capítulo desarrollamos la particular imbricación que se produjo entre YPF y su comunidad con el objetivo de develar la importancia que tenía la empresa petrolera estatal para los trabajadores y su contexto.

Específicamente, presentamos la relevancia que tenía una de sus unidades productivas: la refinería La Plata y analizamos el fuerte compromiso social que adquirió, introduciéndose profundamente en los espacios de la vida cotidiana de los habitantes de las ciudades de Berisso y Ensenada, de los trabajadores petroleros y sus familias.

De esta forma, comenzamos a sumergimos en el estudio de la realidad social escogida, a partir de un abordaje que centra su mirada en el particular entrelazamiento que se produce entre las dimensiones macro y microsociales, es decir en la inevitable articulación existente entre lo objetivo (la fábrica, el contexto) y lo subjetivo (el trabajador, sus visiones y percepciones) a lo largo del tiempo.

IV. SER UN TRABAJADOR PETROLERO

IV.1. Presentación

En los años 40 comenzó un proceso de inclusión de la clase trabajadora que no fue solo socioeconómica sino también simbólica. Como sostiene Svampa "el discurso de los nuevos gobernantes apuntó a desvincular la idea del progreso de la imagen de un país pastoril, agrario, para ligarla a la imagen de una Argentina industrial. La idea de progreso, componente central del imaginario social argentino, se dotó de nuevos contenidos y, en ese mismo proceso fue asociada con un nuevo actor social: la clase trabajadora" (Svampa, 2000:122).

Las empresas del Estado, y entre ellas las ligadas a la explotación de recursos naturales como YPF, adquirieron una relevancia considerable, pues no sólo eran portadoras de la noción de progreso y de soberanía nacional sino que, además, transmitían a su gran cantidad de empleados la idea de que su rol como trabajadores industriales era central para el progreso y el desarrollo histórico de una Argentina industrial y moderna.

Ser un trabajador de YPF tenía así una importancia particular, tanto desde lo económico como desde lo social y simbólico.

En este capítulo desarrollamos en líneas generales una presentación del trabajo en la refinería La Plata. Comenzamos caracterizando las particularidades de las trayectorias laborales previas al trabajo en la refinería de las personas entrevistadas, para desarrollar luego toda una serie de apartados en los que analizamos qué significaba ser un trabajador petrolero.

Esta última sección se inicia con la definición de mercado interno de trabajo que nos brinda herramientas para caracterizar al mercado interno existente en la refinería.

Posteriormente analizamos las diferentes carreras laborales que podían realizarse en esta unidad productiva, estudiando los puestos de entrada a la empresa, la división del trabajo y las tareas que allí se realizaban y, las particularidades de la movilidad y la calificación adquirida.

Finalmente presentamos la importancia que tenía el sindicato petrolero y la construcción de la identidad petrolera que los trabajadores solían desarrollar.

IV.2. Los primeros pasos en el mundo laboral: las trayectorias laborales previas al trabajo en la refinería de YPF

Antes de avanzar en el estudio del trabajo petrolero, creemos importante analizar brevemente las trayectorias laborales que los trabajadores solían desarrollar previamente. Si bien es cierto que en la reconstrucción de las trayectorias laborales podríamos haberle dado mayor relevancia a las trayectorias

ocupacionales previas al trabajo petrolero, decidimos hacer un recorte y centrar específicamente la mirada a partir del trabajo en la refinería.

Esta decisión se fundamenta en que, cuando a los entrevistados se les preguntó por el inicio de su trayectoria laboral comenzaron generalmente hablando del trabajo en YPF, sin considerar que antes de ingresar a la empresa petrolera habían realizado otras actividades laborales.

Así, dada la escasa relevancia que los informantes le atribuían a las trayectorias laborales previas al trabajo petrolero y, luego de comprobar que las actividades realizadas en esos momentos no revestían mayor importancia en el camino laboral posterior (ni cuando trabajaban en YPF, ni cuando fueron expulsados de esta compañía), decidimos no tomar este momento de las trayectorias como fundamental.

A pesar de ello consideramos importante hacer una presentación escueta de las actividades laborales desarrolladas antes de ingresar en la firma petrolera, pues nos permitía conocer las características de las historias laborales previas y comprender la importancia que tenía el ingreso al trabajo petrolero.

A continuación realizamos entonces una presentación acotada de los itinerarios laborales recorridos específicamente por las personas entrevistadas para esta investigación.

¿Cómo había sido la vida laboral de los trabajadores antes de su ingreso a la refinería?, ¿de qué manera fueron armando sus experiencias de trabajo?

Los relatos recogidos nos rebelan trayectorias laborales diversas, tanto en su duración como en relación a las actividades desarrolladas.

Algunos pocos trabajadores, 5 de los 30 entrevistados, presentaban un corto itinerario laboral antes de ingresar a la refinería, que no excedía los 3 o 4 años de trabajo en el mercado laboral. Otros trabajadores, en cambio, desarrollaron una trayectoria laboral más larga, pues 17 de los 30 informantes habían realizado anteriormente actividades laborales durante un período de entre 5 y 10 años.

Los restantes 8 ex trabajadores entrevistados no tenían trayectoria laboral previa, pues se insertaron directamente en la refinería de YPF. De estos 8 obreros, 3 habían comenzado a trabajar en la compañía petrolera desde que eran adolescentes, pues ingresaron como alumnos de la escuela de aprendices que funcionó en la refinería hasta el año 1976, momento en que el gobierno militar decidió cerrar la institución.

En la escuela de aprendices los adolescentes adquirían conocimientos de oficio que podían utilizar en la firma una vez que terminaran esta formación y pasaran a revistar como agentes petroleros. Estudiar en la escuela de aprendices significaba para ellos un gran esfuerzo, pues solían realizar esta capacitación de manera paralela al colegio secundario. La intensidad de la jornada estudiantil generaba muchas veces la deserción de los estudios medios, pues estos últimos no resultaban prioritarios para un adolescente que esperaba tener una vida laboral ligada al trabajo petrolero.

En relación a las actividades laborales desarrolladas por los ex trabajadores entrevistados antes de ingresar a la refinería, observamos una gran diversidad de inserciones ocupacionales. Por un lado están aquellos que realizaron trabajos temporarios e informales ya sea colaborando en negocios familiares o trabajando

de ayudantes y cadetes en distintos comercios tales como carnicerías o almacenes. Algunos otros trabajaron de ayudantes en talleres mecánicos, florerías y ferias ambulantes o manejaron camiones, taxis y remises.

Por otro lado están aquellos que tuvieron trabajos formales, pues pudieron insertarse de manera permanente y con seguridad social en diferentes establecimientos. Entre ellos cabe mencionar la inserción de 10 de nuestros informantes en relevantes compañías de la región. El astillero Río Santiago, la empresa Propulsora Siderúrgica y los frigoríficos Swiff y Armour aparecen así de manera recurrente en los relatos de los entrevistados de mayor edad. Esta situación nos muestra que en entre los años 50, 60 y 70, el mercado de trabajo local ofrecía oportunidades laborales con una importante protección y seguridad social.

Ahora bien, si tenían un trabajo estable y protegido, ¿por qué decidían dejarlo para empezar a trabajar en la refinería? Las diferencias existentes en cuanto a la remuneración ofrecida y el prestigio que tenía el trabajador de YPF eran en general las principales razones.

Para quienes habían tenido trabajos temporarios e informales ingresar a trabajar en la empresa petrolera era una oportunidad inmejorable, pues pasaban a tener un trabajo formal hasta que llegara el momento de jubilarse. Comenzar a trabajar en YPF permitía entonces organizar la trayectoria laboral, pues el trabajo petrolero garantizaba en aquel momento la posibilidad de tener un trabajo estable, seguro y para toda la vida.

IV.3. La Refinería de YPF: un mercado interno de trabajo

Trabajar en la refinería de YPF significaba la posibilidad de encauzar la vida laboral. Quienes se insertaban en el mercado de trabajo como obreros petroleros desarrollaban una trayectoria laboral estructurada por la institución social de la empresa, pues una vez que ingresaban a la refinería tenían la oportunidad de pertenecer a la compañía petrolera durante todo el lapso de su edad activa.

Esta situación era posible porque la refinería estaba organizada, en cierta forma, como un mercado interno de trabajo. La noción de mercado interno de trabajo remite a la existencia de un mercado de trabajo en cuyo seno existen reglas y procedimientos internos que regulan el funcionamiento del mismo tales como la selección, el reclutamiento, los puestos de trabajo, la posibilidad de movilidad ascendente o de carrera, la forma de adquisición del "saber hacer obrero", las características de la seguridad social, etc.

Esta perspectiva debe su origen a los economistas neo institucionalistas, que, en su afán por discutir con la visión economicista neoclásica del funcionamiento del mercado de trabajo, desarrollaron una perspectiva alternativa. Esta última explica las disfunciones del mercado laboral, tales como el desempleo, la precariedad laboral, etc, no ya como consecuencia de la "limitación artificial" del principio de oferta y demanda de puestos y de empleo dado por las regulaciones estatales, sino como resultado de la existencia de un mercado dual de trabajo.

Esta nueva corriente surgió durante el período "fordista", por impulso de autores neo institucionalistas norteamericanos tales como Kerr, Reynolds y Dunlop, y se fortaleció a partir de la crisis del régimen de acumulación que estuvo vigente en los países capitalistas industrializados hasta mediados de los años 70 (Neffa, 2003). Este enfoque, que ha sido denominado teoría de la segmentación del

mercado de trabajo, fue modernizado en los años 70 y 80 gracias a los valiosos aportes realizados por Doeringer y Piore y Osterman.

En líneas generales esta perspectiva señala que los mercados no funcionan como un todo homogéneo, sino que están compuestos por un cierto número de segmentos que funcionan de acuerdo a ciertas reglas particulares, lo cual no significa necesariamente que sean totalmente independientes entre sí, pues tienen relaciones entre ellos y a veces funcionan de manera articulada dentro de un "sistema de empleos" (Gambier y Vernières, 1985). Así entonces no siempre es el mercado donde tiene lugar la movilidad de la fuerza de trabajo y se llevan a cabo todas las transacciones entre oferentes y demandantes, pues una parte importante de las mismas tienen por ejemplo lugar dentro de las empresas, donde se produce el proceso de selección y reclutamiento.

La teoría de la segmentación establece así diversas clasificaciones de los mercados de trabajo. Estos pueden ser primarios o secundarios, internos o externos.

Para describir el trabajo en la refinería creemos que el concepto más adecuado es el de mercado interno de trabajo.

La idea de mercados internos y externos de trabajo si bien debe su origen a los escritos de Dunlop, fueron Doeringer y Piore quienes profundizaron y divulgaron esta perspectiva ligando sus análisis a un nivel microeconómico, es decir a las empresas. La noción de mercado interno de trabajo alude así a una unidad administrativa- es decir una empresa o un mercado de oficios-dentro de la cual las funciones del mercado de fijar los precios y asignar los trabajadores son realizados por un conjunto de normas institucionales y administrativas, que sustituyen a los procesos basados en los mercados. Esta unidad administrativa puede ser más o menos amplia, como ser una empresa, puede referirse a la administración pública en su conjunto o a una empresa pública en particular (Doeringer y Piore, 1971).

Como sostiene Villa, en los mercados internos los trabajadores están protegidos del mercado externo, presentando una asignación y remuneración en el trabajo que es regulada por variables económicas, por la rigidez existente en la entrada a las empresas y por las posibilidades de movilidad interna. "La estructura de asignación que se encuentra en los mercados internos de trabajo define con bastante precisión el movimiento de los trabajadores en el seno de la empresa: las cadenas de movilidad delimitan los diferentes procesos que sigue el trabajador para hacer carrera, en las cuales el paso de un escalafón a otro representa una progresión hacia puestos de trabajo mejor remunerados y de mayor status. Estas cadenas tienden a estar totalmente especificadas y el paso de una a otra depende de la capacidad, de la antigüedad y de la frecuencia del trabajo" (Villa, 1990:37).

En el mercado interno de trabajo la calificación es el resultado de la experiencia que el trabajador va desarrollando en su puesto de trabajo, la adaptación a los mismos y la formación necesaria se obtienen como resultado de un proceso que requiere tiempo. Así entonces para alcanzar la calificación se establece frecuentemente una "cadena de movilidad", pues los trabajadores van pasando de un puesto a otro a medida que van adquiriendo una formación en el puesto de trabajo ocupado. Las promociones y los reemplazos se realizan de manera vertical, desde los puestos menos remunerados y con menores requerimientos de calificación a los puestos con mayores exigencias y capacitación.

Las llamadas "puertas de entrada" al mercado interno, -que hacen alusión al reclutamiento o a las formas de ingreso a la empresa-, ofrecen la posibilidad de

ingresar a la firma desde el mercado externo en los empleos situados más bajo dentro de la jerarquía, puestos de trabajo que existen generalmente cuando por efecto de la promoción interna de sus antiguos ocupantes surge una vacante.

Por otro lado, en una misma empresa pueden coexistir varios mercados internos de trabajo, pues como consecuencia de decisiones empresarias puede producirse una división social y técnica del trabajo que contribuya a la formación de mercados internos según las diferentes categorías profesionales, los sectores de trabajo y el nivel de calificación del personal.

En este tipo de mercados la institución de los sindicatos cumple un rol central ya que se encarga de garantizar que se cumplan las normas y procedimientos administrativos pactados entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. Las normas y procedimientos determinan quién reúne los requisitos necesarios para ocupar un puesto y cómo se toman las decisiones. La fijación de los salarios está sujeta igualmente a normas formales establecidas que vinculan generalmente los puestos, la antigüedad y la capacidad (Osterman, 1988). De esta forma, en lugar de sostener, como lo hacían los neoclásicos, que los sindicatos perturban la competencia, que contribuyen a aumentar artificialmente los salarios y que por ello restringen el empleo, afirman que éstos generan una retroalimentación positiva.

La teoría institucionalista sostiene así que las estructuras de puestos de trabajo y de remuneraciones existentes dentro de los mercados internos de trabajo dependen significativamente de una negociación continua entre la empresa y los trabajadores o sus organizaciones (Elbaum, 1988). Esta negociación se encuentra a su vez contenida en un conjunto de leyes y convenios que el Estado se encarga de garantizar, para estimular la creación de mercados internos de trabajo o reforzar los ya existentes.

Los mercados externos por su parte funcionan de manera similar a los mercados de trabajo neoclásicos, pues no están estructurados ni sometidos a diversas reglas institucionales y en su lugar son regulados según las "leyes de los mercados", sus trabajadores tienen un nivel de educación promedio y poseen calificación profesional de tipo general, susceptible de ser aplicadas en puestos de trabajo existentes en diversos tipos de firmas.

Así entonces, para el caso que aquí nos ocupa, la refinería de YPF, la idea de mercado interno de trabajo resulta interesante. Como dijimos anteriormente, esta conceptualización nos acerca al conocimiento del trabajo que realizaban en ella los trabajadores petroleros y nos invita a comprender las diferentes trayectorias laborales que éstos desplegaron luego de su desvinculación.

IV.4. Las diferentes carreras laborales desarrolladas: trabajar en la refinería de YPF

La idea de carrera laboral alude, como sostiene Balán et al (1977), al conjunto de ocupaciones ordenadas entre sí funcional y jerárquicamente, de manera tal que la experiencia en una de ellas es un requisito para entrar en la siguiente. Si bien esta definición se acerca en cierta medida a la conceptualización de trayectoria laboral que desarrollamos en el Capítulo 2, resulta interesante señalar que a diferencia de ésta, la noción de carrera se presenta aquí ligada a una movilidad estrictamente ascendente que el trabajador percibiría a lo largo de su vida. La idea de ocupaciones jerárquicas que se van sucediendo lo ponen así de manifiesto. Esta característica dista mucho de coincidir con el concepto de

trayectoria laboral que nosotros hemos desarrollado anteriormente, pues este concepto puede referir tanto a una movilidad ascendente como descendente.

En este sentido la noción de trayectoria laboral se acerca más a la idea de carrera señalada por Sennet, quien nos recuerda que "esta palabra es un término cuyo significado original en inglés era camino para carruajes; y que, aplicado posteriormente al trabajo, designa el canal por donde se encausan las actividades profesionales de toda una vida" (Sennet, 2000: 9).

Ahora bien, la conceptualización aportada por Balán et al (1977) resulta de todas maneras apropiada si lo que se intenta ver es el itinerario profesional que las personas desarrollan en una sola organización a lo largo de la vida activa. De esta forma, la carrera laboral nos permitiría ver la movilidad ascendente de un puesto a otro al cual un trabajador podía aspirar dentro de una empresa que ofrecía la posibilidad de estructurar en torno a ella toda la trayectoria laboral. Esta idea de carrera se acerca así a los caminos que los trabajadores podían recorrer en aquellas firmas que funcionaban como un mercado interno de trabajo y será la que utilizaremos aquí para comprender la características de los itinerarios desplegados por los obreros petroleros en la refinería de YPF.

VI.4.1. Los puestos de entrada: el ingreso a la refinería

Como señalamos anteriormente el modelo de integración fuertemente ligado al trabajo en la empresa petrolera estatal, desarrollado en las ciudades de Berisso y Ensenada, fue una condición de posibilidad para que la vida familiar y social del trabajador del YPF empezara a girar en torno a la empresa. Los obreros "ypefeanos" compartían así cotidianamente con sus esposas e hijos el fuerte sentimiento de pertenencia que los unía a la compañía petrolera.

Esta situación tuvo en consecuencia una fuerte incidencia en el deseo de empezar a trabajar en la refinería que tenían los hijos de los agentes de YPF, quienes valoraban el ingreso a la empresa petrolera no sólo como una oportunidad material sino también como la posibilidad de consumir cierto mandato familiar y consolidar la fuerte identificación que tenían con esta institución desde que eran niños.

"Yo empecé a trabajar en YPF a través de mi papá que trabajó toda la vida en la empresa, y se jubiló en YPF. Me hizo entrar a través del gremio, fuimos, habló al gremio, en una época que había posibilidades de entrar varios, y le dijeron mirá hay una posibilidad, van a entrar muchos hijos de agentes y bueno entré con una camada de chicos y empecé a trabajar en el mismo lugar que mi viejo." (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

"Mi viejo laboró en YPF (...), formó su familia, hizo su casa, formó a sus hijos, qué sé yo, entonces es como que yo iba a repetir esa historia, si todos los que ingresábamos éramos segunda o tercera generación de "ypefeanos", veníamos a repetir esa historia, uno ingresaba, (...) era ingresar y vos ya proyectabas si se quiere tu vida..." (Darío. Entrevista N° 31. Ex dirigente sindical).

Como nos cuentan estos ex trabajadores petroleros para ingresar a trabajar en la refinería era imprescindible tener un familiar que trabajara en la firma o poseer alguna vinculación con el sindicato. Esta forma de reclutamiento estaba claramente especificada en el convenio colectivo de trabajo N° 23 de 1975 firmado entre SUPE y los directivos de YPF, en el que se señalaba que: "para el ingreso a la empresa tenían prioridad las esposas, hijos y familiares de agentes en actividad, jubilados o fallecidos" (artículo n°8), siempre que tuvieran "la idoneidad

profesional, técnica o de cualquier otro orden requeridas por el cargo o funciones a ocupar." (artículo 7-b).

Asimismo se le otorgaba a la Federación SUPE la posibilidad de sugerir el nuevo personal de acuerdo al listado de aspirantes. La "puerta de entrada" al mercado interno de trabajo estaba así específicamente reglamentada.

Comenzar a trabajar en la refinería era entonces una importante posibilidad, pues se ingresaba a una firma que no sólo aseguraba la posesión de un trabajo para toda la vida, que permitía formar una familia y adquirir bienes materiales como inmuebles y autos, sino que además ofrecía una elevada remuneración salarial, con seguridad social y buenas condiciones de trabajo, características laborales diferentes a las que existían en el mercado de trabajo de la región. El límite entre el mercado interno y externo de trabajo quedaba así bien delimitado.

Ahora bien, aunque la forma de ingreso a la empresa fuera prácticamente indistinta para cualquiera de los trabajadores petroleros, el desarrollo de la carrera profesional dentro de la refinería presentaba en cambio ciertas particularidades de acuerdo no sólo al sector en que logran incorporarse sino también a la planta o taller en que comenzaban trabajando. Resulta entonces comprensible que las carreras profesionales desarrolladas en los diferentes sectores existentes en esta unidad productiva presentaran divergencias.

IV.4.2. La división del trabajo y las tareas desarrolladas

El trabajo en la refinería estaba dividido en tres sectores bien diferenciados: el sector administrativo, el sector productivo y el sector mantenimiento y servicios. La reconstrucción de esta división y organización del trabajo resulta así un elemento importante si el objetivo es conocer con mayores detalles las actividades que los trabajadores realizaban en las diferentes áreas.²²

Para lograr una visión general de esta organización y comprender mejor los relatos de nuestro entrevistados decidimos acercarnos a la refinería, convencidos de que una observación participante²³ en la empresa nos permitiría profundizar nuestros conocimientos y ver aquello que aún hoy queda "en pie" de los diferentes sectores.

Así entonces, la primera percepción que tuvimos en aquella visita fue la existencia de un inconmensurable entramado de cañerías que se encastraban de disímiles maneras, mostrando de manera imponente lo que ha sido llamado la vanguardia industrial de los sistemas de producción automáticos.

La refinería de YPF se presenta así ante el observador como un gigante complejo de plantas productivas que asombran, intimidan y deslumbran.

"...cuando llegamos a la Refinería lo primero que nos sorprendió fue la magnitud de sus instalaciones, de sus plantas interconectadas entre sí por inmensos caños que se entrecruzan e incrustan uno con otros." (Nota de campo. Visita a la refinería 29-09-04)

La primera imagen es, entonces, justamente lo que refleja esta nota de campo: un solo y único paisaje que la vista apenas pudo abarcar. La refinería se

²² Entendiendo aquí por organización del trabajo la forma, por un lado horizontal y vertical de tareas y funciones y, por otro lado, de su composición e integración correspondiente en puestos o grupos de trabajo, áreas de función o sectores. (Pries, 1993)

²³ Esta observación fue presentada en el capítulo 2 como observación sin participación.

imponía por sus propias dimensiones mostrando la importancia de lo que produce y significa.

En el sector productivo los trabajadores se abocaban al desarrollo del proceso productivo propiamente dicho, que consistía básicamente en la transformación del petróleo crudo en diferentes productos a través de un proceso químico continuo automatizado. En el entrelazamiento de cañerías que alimentaban la Refinería se implementaba así un sistema de producción fluida, de "producción en la circulación" (Vatin, 2004). La refinación de procesos continuos y fases múltiples permite que el petróleo circule a través de las diferentes plantas productivas a un ritmo ininterrumpido y que se obtengan productos diferentes en las distintas fases (Chandler, 1987).

Al ser un proceso productivo de circulación continua los obreros estaban organizados en grupos de trabajo y realizaban sus actividades laborales en turnos rotativos de ocho horas, cambiando de turno todas las semanas, garantizando de esta forma que la fábrica trabajara veinticuatro horas diarias, los 365 días del año.

Como toda empresa de refinación petrolera, esta unidad productiva estaba organizada en una secuencia de plantas productivas, que en el 1989 sumaban 17 en total y tenían una capacidad de procesamiento de 37000 metros cúbicos por día²⁴ (BIP Nº 17, 1989). Entre ellas, las más importantes eran: las Plantas de Topping, el Cracking Catalítico, la Planta de Agua (Usinas), de Coque, de Concentración de Gases, de Destilación al Vacío, de Desfaltado, de Refinación con Furfural, de Desparafinado e Hidrogenación Catalítica, de Alquilarción, etc. La importante capacidad de refinación que poseía este complejo industrial permitía extraer una diversidad considerable de productos tales como naftas súper y normal, JP1 (aerocombustibles para el transporte), azufre, gas oil domestico y comercial, carbón de petróleo, parafinas, aceites lubricantes, asfaltos, fuel oil y una multiplicidad de materias primas para la industria petroquímica (Revista Repsol – YPF, 2004).

La refinería era una industria capital intensiva, con capacidad para elaborar una alta proporción de productos pesados y ligeros y para procesar distintos tipos de crudos en sus plantas productivas. De esta forma, si bien el trabajo realizado inicialmente en esta refinería era bastante rudimentario pues estaba basado específicamente en la refinación del petróleo, el proceso productivo fue luego complejizándose al incorporarse los procesos de conversión, hidrogenación y elaboración de lubricantes. Esta refinería se convirtió así no sólo en la unidad productiva de refinación más importante del país sino también en una de las más relevantes de América Latina (Barberena, 1997).

La intervención de los trabajadores en el complejo entramado de plantas sobre el que se emplazaba el proceso productivo consistía principalmente en controlar y regular las instalaciones y los procesos, ya sea trabajando en el campo o en la sala de control.

Las actividades de campo significaban para el obrero petrolero la realización de un conjunto de tareas sencillas, con un escaso contenido técnico, que se ejecutaban a la intemperie y que requerían inicialmente el aprendizaje del curso de las líneas de caños que, con diferentes colores, iban y venían a lo largo de toda la planta.

²⁴ En ese mismo año la Refinería produjo el 40 % de las naftas que se obtenían en el país, el 75% de las bases de lubricantes, el 45% de los combustibles de aviación y el 100% de las bases de detergentes (BIP Nº 17, 1989).

De esta forma el trabajador de campo colaboraba con los operadores de sala, abriendo y cerrando válvulas, controlando que la presión y la temperatura que iba adquiriendo el producto fuera la adecuada. Si bien las tareas no eran demasiado complejas, el proceso productivo requería que la mano de obra fuera responsable y fiable, dotada de cierta fortaleza física para realizar el arduo trabajo que se le encomendaba. El calor, el frío, el ruido, el peligro, la suciedad y el agotamiento físico eran, entre otras, las características sobresalientes de sus condiciones laborales.

El trabajo de los operadores de sala consistía por su parte en la regulación, supervisión y control, a través de las cabinas de mando, de la información que transmitían los diferentes tableros eléctricos sobre el funcionamiento del proceso productivo que se estaba llevando a cabo. Esta actividad exigía mayores responsabilidades pues debían advertir la aparición de anomalías, interpretarlas y corregirlas, comunicándose con los trabajadores de campo para solucionar lo que fuera necesario.

"...era seguir líneas, estabas todo el día para aprenderte, tenías que tener los 2 mil millones de cañerías en la cabeza, para saber dónde va cada producto. Eso es lo que es el campo, una vez que estabas en el campo, entrabas a la sala y manejabas todo de la sala (...) si vos no aprendés por donde van la líneas, por dónde circula el producto, no podés dirigir a nadie. Empezaba todo por el campo, después se sentaban en una mesa de la jefatura y te decían hacé tal cosa. Pero en el campo tenían que estar todos." (Manuel. Entrevista N° 18. Sector producción).

El recorrido por la empresa nos permitió así reconstruir el proceso productivo que, si bien no es el mismo que el existente antes de la privatización de la empresa, no ha variado demasiado. Pudimos así advertir que "la automatización de este tipo de trabajo supone una cierta distancia entre el trabajador, el objeto y los medios de trabajo. Como las secuencias productivas estaban incorporadas a los equipos, la naturaleza de la base en la cual se sustentaba el trabajo era informática: la materia prima del trabajo estaba hecha de signos." (Stankiewicz, 1991:35).

Las características de este tipo de actividad han sido estudiadas desde los años sesenta por autores clásicos de la sociología del trabajo francesa, quienes han analizado de manera particular las tareas desarrolladas por los trabajadores de las salas de control. Por aquellos años Naville, por ejemplo, señalaba que "el obrero de la refinería no tenía ninguna idea de qué era el petróleo, ya que nunca lo veía" (Naville, 1963:35).

Desde entonces algunos autores han considerado que es difícil concebir a las tareas desarrolladas por los operadores de consola como "trabajo". Se ha venido sosteniendo así que este tipo de actividad no constituye trabajo propiamente dicho, ya que las tareas de vigilancia-control realizadas en el marco de un proceso automatizado volvieron la transformación productiva del material aún más alejada de la percepción humana (Simondon, 1969; Vatin, 2004).

Estas posiciones contrastan sin embargo con aquello que pudimos observar:

"En la sala de control había cuatro o cinco operadores de consola, quienes junto al supervisor de sala formaban un equipo de trabajo que se renovaba cada doce horas. Desde allí trabajaban controlando el proceso productivo y comunicándose con los trabajadores de campo a través de handies para señalarles aquello que debía ser mejorado o corregido." (Nota de campo. Visita a la Refinería 29-09-04).

La dinámica de la producción que pudimos ver en nuestra visita nos reveló el trabajo que se estaba realizando. Esta imagen nos brindó así un correlato empírico para contrastar con la idea de que el trabajo de los operadores de sala no puede ser concebido como tal. ¿Cómo debe ser llamada sino esa actividad en la que los individuos realizan este tipo de tareas en una empresa a cambio de un salario? Puede ser que el avance tecnológico haya "eclipsado" al trabajo humano, pero ello no permite suponer que no pueda seguir siendo llamado trabajo.

Por otro lado en la visita a la refinería no pudimos ver los talleres del sector mantenimiento y servicios pues habían sido desmantelados luego de la privatización. No quedaba así rastro alguno del sector que había acogido al mayor número de trabajadores petroleros.

Este sector había estado organizado en diversas áreas compuestas por diferentes talleres, en los cuales los trabajadores se encargaban de realizar el mantenimiento del complejo industrial en su conjunto. Dado que la refinería era muy intensiva en capital y que los procesos y los equipos utilizados eran muy complejos, el papel que desempeñaba los obreros de este sector en el funcionamiento de toda la fábrica era bastante importante.

Entre la multiplicidad de subsectores que incluía se encontraban entre otros:

- la cuadrilla general que realizaba actividades básicas de mantenimiento, barrido, limpieza, jardinería, pintura, etc.
- el área de almacenes con sus diferentes depósitos, donde se guardaban todos los productos y repuestos necesarios para los talleres y las plantas.
- el taller central de electricidad que se encargaba de controlar y mantener las instalaciones eléctricas y de reparar los motores y los transformadores de todas las plantas.
- el taller central de soldadura eléctrica y autógena que se ocupaba de reparar y soldar diferentes máquinas y herramientas de la refinería.
- el taller central de herrería, calderería, hojalatería y fundición que colaboraba en las reparaciones que fueran necesarias
- el taller central de maquinado en el que se realizaban los arreglos mecánicos de bombas, cañerías y válvulas de las diferentes plantas.
- el área de paros de plantas que se encargaba de poner en marcha las actividades de reparación que fueran necesarias dada la planificación hecha previamente por la empresa para detener alguna instalación específica o por la presencia de algún incidente imprevisto.

En el sector de mantenimiento y servicios los trabajadores realizaban entonces el tipo de intervención necesaria para poner en práctica el mantenimiento de las plantas productivas. El trabajo era ejecutado principalmente de manera individual en los talleres por trabajadores que tenían conocimientos de oficio y su jornada laboral era de ocho horas diarias, en turnos diurno fijos.

"... yo estaba adentro del taller de electricidad porque nosotros reparábamos los motores y los transformadores principalmente de las plantas, así que cuando un motor se averiaba, lo traían desde la planta al taller, así que yo muy pocas veces salí del taller para ir a la planta." (Andrés. Entrevista N° 4. Sector mantenimiento y servicios).

"En YPF yo trabajaba en la parte de cañerías es una especialidad que le llaman cobrería, que se hace a bordo de los barcos, y eso compete a toda la parte de caños, caños de poca medida, por ejemplo caños de un cuarto o de veinte pulgadas, que es una tubería de cargamento de los tanques, o sea todos los caños, teníamos que ver nosotros que éramos la parte de cobrería de los barcos, porque

era mantenimiento de flota lo que nosotros hacíamos." (Franco. Entrevista N° 29. Sector mantenimiento y servicios).

Por otro lado en este sector algunos trabajadores organizaban y ponían en funcionamiento un conjunto de actividades de apoyo y logística que consistían básicamente en: servicios de transporte encargados de manipular y distribuir los productos que se obtenían en la refinería (realizados por la flota de YPF, el poliducto y los camiones tanques), servicios auxiliares de apoyo, como por ejemplo el taller naval que reparaba los buques de YPF o los laboratorios que hacían pruebas y control de calidad, y los servicios de enfermería y de salud que se ofrecían en el policlínico de la empresa.

Los talleres tenían además oficinas técnicas en las que trabajaban personas con instrucción técnica formalizada realizando la planificación de las tareas específicas de acuerdo a su especialidad (control de normas y procedimientos, control de métodos y de tiempos, dibujo técnico, tolerancia y precaución de planos, etc). Se producía así una división "taylorista" del trabajo entre la concepción realizada en las oficinas técnicas y ejecución de la tarea a cargo de los demás empleados del sector. Uno de los cuatro principios fundamentales de la administración científica del trabajo se ponía de esta manera en práctica, pues se distribuía el trabajo y la responsabilidad entre la administración (oficinas técnicas en este caso) y los obreros²⁵ (Taylor, 1979).

La importancia adquirida por las actividades de mantenimiento en las industrias de producción fluida han sido intensamente resaltadas por los sociólogos franceses anteriormente mencionados, quienes avanzaron en sus teorizaciones sobre este tipo de industrias señalando que la función de control y vigilancia de la sala de control no puede analizarse totalmente por fuera del contexto industrial en que se desarrolla, sosteniendo que en estas firmas existen aún numerosas tareas no automatizadas cuya ejecución es central. Entre ellas se encuentran las actividades de mantenimiento, limpieza, etc (Naville, 1963; Vatin 2004).

Finalmente, el sector administrativo estaba localizado en un gran edificio que puede verse aún hoy al ingresar a la empresa. Aquí los trabajadores realizaban actividades estrictamente vinculadas con cuestiones administrativas que estaban organizadas en diferentes departamentos, entre ellos los más importantes eran los siguientes: planificación, administración, producción, combustibles, personal, capacitación, relaciones industriales, finanzas, comercialización, etc.

Las tareas realizadas en este sector eran por demás variadas. Aunque cada departamento tenía sus especificidades, las principales actividades administrativas que se realizaban allí eran: recepción y distribución de correspondencia, pedido de los materiales necesarios, cargado de datos, escritura de informes, preparación de estadísticas o gráficos, la actualización de los registros internos de proveedores, clientes y entidades, etc.

La división del trabajo en la refinería de YPF estaba organizada de esta forma en una clara integración de tareas desarrollada por los diferentes sectores sobre las cuales se erigía un mercado interno que poseía trabajadores con distintos atributos: operarios del sector productivo que se caracterizaban por la relevante posición que ocupaban en dicho proceso, obreros del sector mantenimiento y servicios que tenían una calificación de oficio y empleados del sector administrativo

²⁵ Los otros tres principios de la organización científica del trabajo, en adelante OCT, eran: 1) la OCT desarrolla para cada elemento del trabajo del obrero, una ciencia que reemplaza los antiguos métodos empíricos. 2) la OCT selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero. 3) la OCT coopera cordialmente con los obreros para que todo el trabajo sea hecho de acuerdo a los principios científicos que se aplican.

que, debido a sus funciones, tenían calificaciones estrictamente ligadas al trabajo burocrático.

IV.4.3. De aprendiz a supervisor: movilidad ascendente y calificación en la empresa petrolera

La carrera laboral del obrero petrolero comenzaba en los puestos de menor jerarquía. Se ingresaba a trabajar en el escalafón más bajo y se iba ascendiendo luego a puestos laborales mejor remunerados y de mayor status. Las cadenas de movilidad delimitadas en este mercado interno de trabajo establecían así los diferentes procesos que seguía el trabajador para hacer carrera. Cuando se producía una vacante en los diferentes sectores, el trabajador de la categoría inmediatamente inferior que tenía mayor antigüedad y había desarrollado la calificación necesaria era ascendido y se convertía en el titular del puesto. En caso de igualdad de condiciones era potestad de los supervisores decidir cuál obrero era más apto para ocupar el lugar vacante. Todos los trabajadores situados detrás de él también eran ascendidos y subían de categoría.

En el mercado interno de trabajo de la refinería la carrera laboral suponía que la calificación se adquiría a través de la práctica concreta en el puesto de trabajo o, en otros términos, a partir del "learning by doing". Los trabajadores aprendían a "hacer el trabajo" al mismo tiempo que lo desarrollaban. La calificación era así el resultado de una construcción social producida en el proceso de trabajo.

La carrera profesional que el trabajador podía desarrollar dentro de la refinería presentaba ciertas particularidades de acuerdo al sector al que éste fuera asignado. Las carreras variaban así en función de si se pertenecía al sector administrativo, producción o mantenimiento y servicios.

En el sector administrativo la estructura jerárquica de cargos variaba de acuerdo a los diferentes departamentos existentes. A pesar de ello, en líneas generales, los empleados administrativos solían comenzar su carrera profesional en la empresa como cadetes, llevando y trayendo papeles, recepcionando y distribuyendo la correspondencia, realizando copias, armando manuales según las instrucciones que recibieran, etc.

El siguiente escalafón al que los empleados podían aspirar era al de auxiliar administrativo. Los trabajadores que tenían este cargo debían encargarse de efectuar los pedidos de materiales o facturas, bosquejar informes y realizar trámites ante organismos oficiales o empresas.

La carrera administrativa continuaba con el cargo de analista administrativo. Quienes se desempeñaban en este cargo debían preparar estadísticas o gráficos, mantener registros de los agentes dependientes de su departamento y de los sectores de mantenimiento y servicios y producción, y elaborar los informes o análisis que se les pidiera.

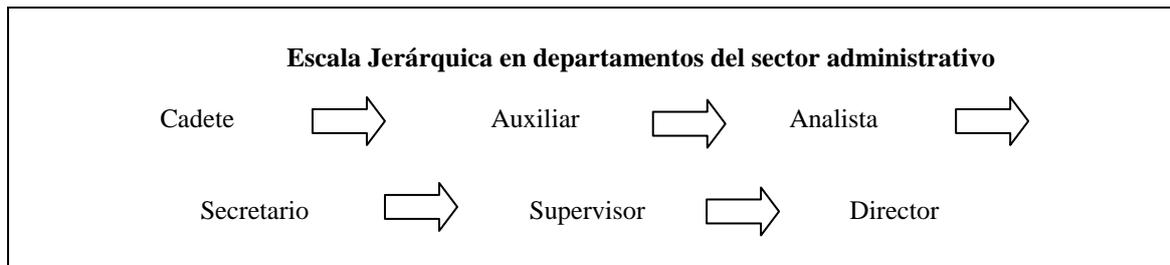
El siguiente puesto al que se podía acceder era el de secretario de departamento. En este escalafón, los trabajadores debían coordinar el desarrollo de las actividades realizadas en su área de trabajo.

El cargo más importante que un empleado administrativo de carrera podía alcanzar era el de supervisor de departamento. El trabajador que llegaba a este puesto tenía personal a cargo, y debía supervisar la realización de las tareas de los cadetes, auxiliares, analistas y del secretario del departamento.

Por encima de él estaba el director de departamento quien, en lugar de hacer la carrera administrativa, era un profesional seleccionado especialmente por la compañía para desempeñar este cargo.

La carrera administrativa en los diferentes departamentos de la refinería podría dibujarse, en líneas generales, de la siguiente:

Esquema N° 2: Carrera laboral en el sector administrativo de la refinería.



Las carreras profesionales desarrolladas en el sector producción estaban por su parte divididas en dos estructuras jerárquicas consecutivas.

La carrera en este sector comenzaba así en el campo, desde donde, como ya hemos visto, los trabajadores colaboraban con el normal funcionamiento de las plantas. La clasificación de funciones que incluía el trabajo en el campo estaba formalmente jerarquizada en orden ascendente de la siguiente manera: aprendiz, ayudante u operador de campo, ayudante tanquista y foguista.

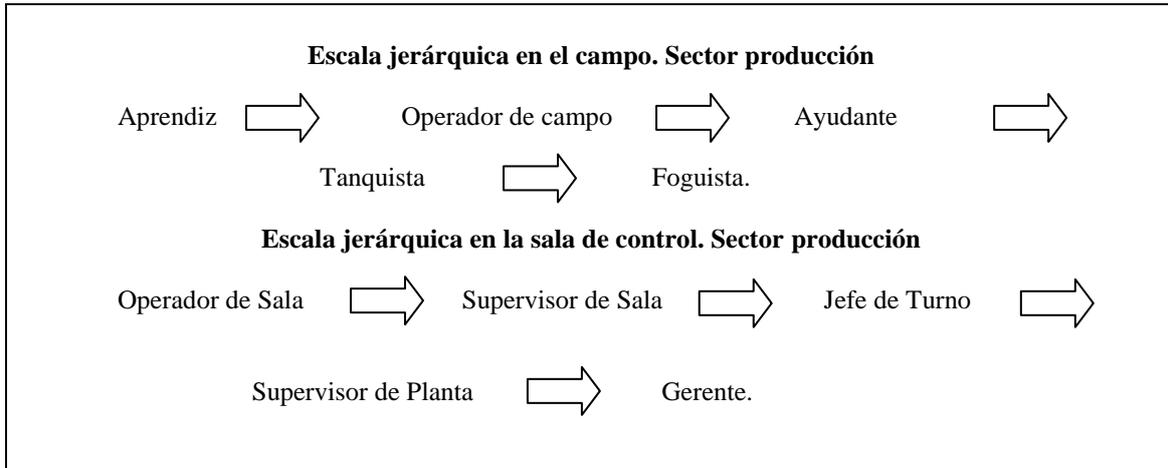
Una vez que se llegaba a este cargo, el obrero petrolero tenía la posibilidad de ingresar a la segunda estructura jerárquica de la carrera, ya que pasaba a trabajar en la sala de control de la planta. La carrera profesional en este subsector presentaba por su parte las siguientes jerarquías: operador de sala, supervisor de sala, jefe de turno y supervisor de planta. Este último cargo era el máximo nivel de jerarquía al que un trabajador con calificación técnica o menor podía aspirar, pues por encima de él estaba el director o encargado de la planta y los gerentes que no eran personal de carrera sino profesionales contratados por la compañía.

Para el aprendizaje y la realización de estas diferentes actividades no se requería inicialmente tener ninguna calificación específica pues la empresa se encargaba de que en cada una de las plantas se desarrollara la conocida formación padre - hijo que consistía en la transmisión de saber del trabajador con más experiencia al trabajador ingresante o con un cargo menor a partir de una capacitación informal en el mismo puesto de trabajo (Villena, 1998).

La carrera que se desarrollaba en el Sector Productivo puede ser entendida así como un tránsito gradual por trabajos fragmentados y estandarizados a través del cual el trabajador comenzaba realizando tareas simples propias de la planta que se iban complejizando paulatinamente a medida que lograba ascender en la estructura jerárquica establecida.

Esquemáticamente la carrera profesional en este sector sería entonces la siguiente:

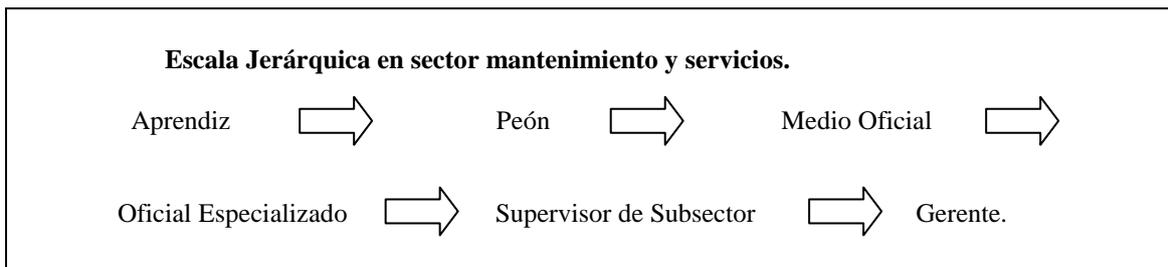
Esquema Nº 3: Carrera laboral en el sector producción de la refinería.



En el sector mantenimiento por su parte la carrera profesional presentaba ciertas particularidades de acuerdo al taller y a la especificidad de las tareas realizadas en él. A pesar de ello la estructura jerárquica de cargos no poseía demasiadas diferencias ya que en líneas generales los trabajadores de estos talleres comenzaban su carrera siendo aprendices, para pasar luego a ser peones o auxiliares, medio oficiales, oficiales, oficiales especializados o capataces y finalmente supervisores. Al igual que en el sector producción, en mantenimiento y servicios, los gerentes no eran personal de carrera sino profesionales contratados por la empresa.

Así entonces la carrera profesional en este sector podría ser presentada de la siguiente manera:

Esquema Nº 4: Carrera laboral en el sector mantenimiento y servicios de la refinería.



Si bien el desarrollo de esta carrera profesional en los talleres de mantenimiento iba también acompañada por un proceso de formación padre-hijo, o maestro-aprendiz, la calificación aquí adquirida a diferencia del sector producción era generalmente de oficio. El trabajador aprendía así un oficio sin instrucciones formales, de manera sumamente empírica en el mismo proceso de trabajo, observando a sus compañeros y copiando lo que éstos hacían, realizando trabajos sencillos que se iban complejizando con el tiempo. El joven obrero aprendía los elementos de un oficio bajo la dirección de un obrero experimentado. Más tarde como ayudante, se le encargan a él solo ciertos trabajos que le permitían ya coordinar algunos de los elementos que le habían enseñado. Finalmente como maestro debía ser capaz de decidir los mejores métodos de trabajo y de ejecutar

los trabajos más complejos. Del aprendiz al maestro existía así una continuidad (Touraine, 1997: 386).

A través de esta carrera profesional en los talleres de mantenimiento los obreros petroleros podían llegar a ser maestros carpinteros, electricistas, soldadores, hojalateros, mecánicos, herreros, plomeros, etc. La adquisición de un oficio era así el resultado de la experiencia profesional y el "saber hacer" (*savoir faire*), asociados en general al proceso de calificación que se obtenía en la realización de la tarea a lo largo de los años (Mercier, 1991).

"mi oficio lo aprendí con el tiempo, trabajando, porque me lo encajaron en YPF, en el sector, me lo encajaron a mí porque estaba en el taller que tenía soldadura, bueno nos encajaron, vino el técnico y nos encajaron a nosotros y lo empezamos a hacer." (Luciano. Entrevista N° 16. Sector mantenimiento y servicios).

"en el taller aprendí bastante el oficio de carpintero, bastante, uno tenía que aprender de ver no más, uno iba copiando y con los años aprendía." (Joaquín Entrevista N° 17. Sector mantenimiento y servicios).

Los trabajadores de las oficinas técnicas, que poseían una calificación formal adquirida en la escuela media industrial, tenían por su parte, la posibilidad de realizar algunos cursos de capacitación que ofrecía la empresa de acuerdo a las distintas especialidades.

"Yo como tuve la suerte de ingresar en una oficina técnica, la gama mía era más amplia y como fui ascendiendo y llegué a ser el segundo jefe del sector viste, bueno entonces las posibilidades de capacitación que yo tenía eran más que el resto de los muchachos (...) es algo que le agradezco a YPF, nosotros tuvimos muchísimos cursos de capacitación, todo dependía de cómo uno lo pudiera utilizar. Ya te digo a algunos cursos a mí me mandaban por obligación, a mí me mandaban, tenía que ir. Y de otros yo me enteraba y me anotaba porque me interesaban." (Silvio. Entrevista N° 13. Sector mantenimiento y servicios).

Como resulta evidente entonces en el proceso de calificación y desarrollo de la carrera profesional en los sectores de mantenimiento y servicios o producción era fundamental el paso del tiempo, pues sólo a partir de varios años de antigüedad en el puesto y en la empresa era posible adquirir mayores conocimientos laborales y lograr diferentes ascensos. El tiempo de aprendizaje necesario para adquirir formación profesional era de esta forma un principio de distinción y ordenamiento en la jerarquía de las calificaciones²⁶ y del puesto, pues en este tipo de empresas la antigüedad era el valor principal para apreciar el nivel de dominio del oficio (Rozemblat, 1999) y una condición de posibilidad para ascender.

"en destilería los ascensos eran normalmente por antigüedad y capacidad, a medida que uno aprendía a hacer las cosas cuando se producía una vacante, elegían al mejor del que estaba en la misma categoría y ese ascendía." (Andrés. Entrevista N° 4. Sector mantenimiento y servicios).

Con alguna antigüedad, los trabajadores de la Refinería de YPF iban ascendiendo así al puesto inmediatamente superior al producirse una vacante, adquiriendo sucesivamente calificaciones específicas (de planta o de oficio).

²⁶ Naville, 1956. Citado por Tanguy (2001).

"... ascendías por la antigüedad y por el conocimiento (...) ibas ascendiendo. Ibas subiendo de categoría. Yo entré con la categoría 22 creo, y cuando me fui creo que tenía la 28, la máxima ¿no? Ya creo que no había más categorías para ascender (...) yo entré de último caterno de, nada, a barrer y llegué a supervisor..." (Sebastián. Entrevista Nº 15. Sector producción)²⁷.

La carrera profesional dentro de la refinería estaba formalmente organizada entonces en una especie de estructura jerárquica llamada también grillas de clasificación profesional que constituían de alguna manera el sustrato de la calificación. De esta forma, como afirma Tanguy (2001), el ordenamiento social operado mediante el par calificación/clasificación se expresaba en una jerarquía que obedecía en definitiva a la de los salarios. La noción de calificación terminó entonces por designar no sólo una clasificación profesional sino también la jerarquía social de las funciones. La grilla de clasificación presentada en el convenio colectivo de trabajo Nº 23 de 1975 firmado entre SUPE e YPF permitía así fijar la jerarquía y el orden salarial de la empresa. Ello suponía un orden jerárquico de categorías que iban de la Nº 22 a la nº 27.

La remuneración que esta empresa ofrecía era por otra parte relativamente alta en comparación con los sueldos ofrecidos por otras compañías de la región.

"...los sueldos eran buenos, bastante buenos a comparación de los demás. Es decir en la fábrica, en el frigorífico yo cobraba, en esos momento eran australes, 30 mil australes y bueno en YPF como 50 mil, 500 mil australes, una cosa así, no me acuerdo la cantidad pero era." (Matías. Entrevista Nº 10. Sector producción).

"Cuando yo trabajaba en la otra empresa y entré en YPF, nos pagaban el doble. Ahí sí que se sintió el tema de la plata porque en la empresa cobrábamos ponele 400 dólares o australes, no sé los que eran y en YPF pasamos a cobrar el doble." (Sergio Entrevista Nº 30. Sector mantenimiento y servicios).

La política salarial de la empresa estaba basada, entonces, en el ofrecimiento de un alto nivel de remuneraciones. Esta situación debe ser comprendida en el marco de las particularidades que presentaba este sector productivo. La refinería, como señala un informe de la OIT, es un sector de la industria de gran densidad de capital. Los costos laborales representan una parte relativamente pequeña de los costos totales. Ello permite a las empresas, particularmente a aquellas que operan en mercados protegidos²⁸ (como era el caso de YPF), garantizar unas buenas relaciones de trabajo ya que el nivel de las remuneraciones y condiciones de trabajo es alto (OIT, 1998:80).

Ahora bien, aunque la estructura jerárquica de la carrera estaba específicamente determinada, correspondiendo a cada actividad una determinada categoría, dada la multiplicidad de tareas realizadas en la refinería, la lenta renegociación de los convenios colectivos de trabajo y la escasa posibilidad de ascender en la carrera profesional que tenían los trabajadores (ya que debían esperar que se produjera una vacante en el puesto inmediato superior), el sindicato local solía negociar con los directivos de la empresa una subida general de categorías para justificar de esta manera un aumento en las remuneraciones. Así entonces, se producía un proceso de subida general de categorías continua y progresiva por lo cual los trabajadores solían pertenecer a una categoría superior a la del puesto que ocupaban. Los aumentos salariales permitían así compensar el

²⁷ Como veremos la carrera profesional en la refinería estaba organizada en una serie de categorías consecutivas que variaban de acuerdo a los distintos sectores de la empresa.

²⁸ La idea de mercado protegido hace alusión a aquellos mercados internos de trabajo que al pertenecer a la administración estatal se encuentran absolutamente protegidos por las leyes laborales vigentes.

débil progreso en la jerarquía de las clasificaciones, llegándose a un sistema complejo en el que las jerarquías de los salarios y la jerarquía de las clasificaciones se combinaban y ponderaban al mismo tiempo. La estructura jerárquica y salarial fijada bajo convenio quedaba de esta forma desdibujada.

"...y después cada tanto, creo que era cada tres años por ahí la empresa daba ascensos en general que abarcaban a todo el mundo, una categoría más para todos, era una especie de premios..." (Silvio. Entrevista N° 13. Sector mantenimiento y servicios).

La carrera profesional existente en el mercado interno de trabajo de la refinería de YPF se caracterizaba, en síntesis, por el pasaje ascendente de un puesto a otro y el desarrollo de una serie de tareas que se iban complejizando con el tiempo. El proceso de adiestramiento de los trabajadores se realizaba de manera informal, pues como para el ingreso a la empresa no era requerido ningún tipo de calificación específica, la adquisición de experiencia y conocimientos se alcanzaba a lo largo de la carrera profesional en el sector de trabajo al que se pertenecía. Las perspectivas de ascenso estaban así íntimamente vinculadas con la antigüedad en la compañía y el itinerario que el trabajador petrolero fuera recorriendo a lo largo de la estructura jerárquica previamente establecida por YPF.

Las posibilidades de carrera se articulaban además con garantías de estabilidad laboral, muy buena seguridad social y altas remuneraciones dando lugar a la existencia de bajas tasas de rotación de la mano de obra petrolera. Esta situación permitiría entonces explicar la existencia de una plantilla de trabajadores con una larga antigüedad en la firma que generalmente se retiraban de la misma sólo al final de su vida laboral.

IV.4.4. La activa participación del sindicato

El rol que jugaba el Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE) en el mercado interno de la refinería era muy importante, pues su actividad principal era garantizar que se cumpliera el convenio colectivo de trabajo N° 23 de 1975. Este convenio le otorgaba a SUPE amplias facultades para "intervenir activa y permanentemente en todo lo referente a la constitución, modificación o extinción del vínculo laboral contractual de los trabajadores de la empresa, participando en el ingreso, aseguramiento de la carrera, movimientos subsiguientes en el curso de la misma, negociación de aumentos salariales, formas de ejercicio del poder disciplinario y casos previstos de extinción del contrato de trabajo (CCT 23/75 artículo 1-e).

La fuerza de los trabajadores dentro del equilibrio del mercado interno significaba así que los derechos de la dirección eran limitados. Sin embargo, dado que la producción petrolera había sido investida de una misión estratégica nacional existía al interior de la empresa un sentimiento compartido de solidaridad. En razón de ello, las divisiones tradicionales entre los interlocutores tripartitos se hicieron menos claras: los intereses de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se consideraron hasta cierto punto como envueltos indivisiblemente en el destino de la empresa petrolera argentina (Informe OIT, 1998:80).

Así entonces, al ser YPF una empresa estatal, la sindicalización corrió de manera contraria a la tendencia existente a nivel mundial en este sector productivo (informe OIT, 2002). La fuerte imbricación que el SUPE desarrolló con la empresa y los gobiernos peronistas en el poder desde su surgimiento, le otorgó un papel fundamental en el mercado interno de trabajo de YPF en general y de la refinería La Plata en particular.

El surgimiento del sindicato petrolero fue el resultado de la unión de los diferentes sindicatos petroleros “ypefeños” desparramados por el país, que reunidos en la ciudad de Ensenada el día 20 de septiembre de 1946, aprobaron la conformación de esta organización gremial.

Desde sus orígenes en el año 1944, el sindicato de obreros y empleados de YPF de la ciudad de Ensenada había considerado de vital importancia la creación de una federación sindical de alcance nacional. La llegada de Perón a la presidencia de la Nación impulsó entonces a la organización gremial ensenadense a propiciar la gestación de la unión de los sindicatos petroleros en una federación. El nombramiento de Pedro Gomis, representante de la refinería de Berisso y Ensenada, como secretario general de la primer comisión directiva de SUPE Federación lo ponen así de manifiesto. A partir de entonces, la filial de Ensenada mantuvo un íntima vinculación con la Federación Supe, quien interpeló constantemente a los gobiernos peronistas para alcanzar la consecución de sus reivindicaciones.

La trascendencia que adquirió SUPE Federación desde los años 40 se percibe claramente al analizar el rápido crecimiento de la organización sindical y el poder político que alcanzó como interlocutor de clase ante el gobierno, exigiendo constantemente el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de YPF.

Por aquellos años, SUPE vio ampliar rápidamente las dimensiones de su organización. El número de afiliaciones creció junto a la expansión de YPF y la adquisición de la personería jurídica le otorgó a la federación y a sus filiales el monopolio legítimo de representación de los trabajadores petroleros. Un conjunto de reivindicaciones laborales reclamadas al gobierno se plasmaron también en hechos concretos a partir de la aprobación de leyes laborales que garantizaban vacaciones pagas, indemnizaciones por accidente de trabajo y por despido, pago de haberes en caso de enfermedad, derecho a una jubilación y a la pensión, etc. La creación de una obra social sindical le dio además a SUPE la posibilidad de aumentar sus recursos económicos al administrar las contribuciones de todos los trabajadores petroleros. Asimismo la organización gremial comenzó a implementar un conjunto de programas sociales destinados a los afiliados y sus familias entre los que se destacan servicios como turismo, recreación, cursos de entrenamiento, etc.

La organización política de SUPE se fue complejizando junto al aumento de las dimensiones del sindicato y, al igual que el resto de las organizaciones gremiales peronistas de la época²⁹, la relación directa que la conducción del gremio tenía con el trabajador ypefeño comenzó a diluirse. Sus dirigentes sindicales se alejaron así del trabajo petrolero propiamente dicho y comenzaron a desarrollar la actividad político sindical como profesión. Este distanciamiento respecto de las bases obreras que decían representar se plasmó con el tiempo en el desarrollo de un verticalismo sindical que fue consolidado gracias al poder que los dirigentes gremiales concentraron en sus propias manos. La escasa renovación de la conducción de SUPE a lo largo de su historia torna evidente el afianzamiento de fuertes liderazgos políticos como rasgo distintivo del sindicalismo petrolero.

²⁹ Según Torre (2002) a principios de la década del cincuenta los sindicatos eran ya organizaciones masivas que representaban a más de la mitad de los obreros industriales. El aumento en las dimensiones de las organizaciones obreras implicó entonces un cambio importante en la administración de funciones, pues ya no era posible la organización del gremio a través de la participación directa y continua de los miembros. En consecuencia, se desarrolló una nueva y compleja división de tareas dentro del sindicato. La actividad sindical se transformó en una profesión propiamente dicha desarrollada por sindicalistas devenidos en gerentes burocráticos. Al convertirse en organizaciones multifuncionales, los sindicatos requirieron de dirigentes gremiales dedicados exclusivamente a la actividad política, promovándose además la conformación de un cuerpo subordinado de expertos técnicos y legales.

Por otra parte, la estrecha relación entre SUPE y el gobierno peronista propició la disminución de la lucha sindical como estrategia de presión para alcanzar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores de YPF. La imbricación entre ellos posibilitó el desarrollo de una estrategia articulada de la que ambos se favorecían: el gobierno amparaba las reivindicaciones sindicales concediendo al sindicato los beneficios laborales que este reclamaba y la organización sindical, en contrapartida, brindaba su apoyo a las políticas peronistas transformándose en un transmisor oficial de la política gubernamental.

El crecimiento de la Federación SUPE fue propiciado y sostenido por el conjunto de dirigentes sindicales de las diferentes filiales que desde distintos puntos del país trabajaban para lograr la consolidación de la organización sindical como factor de poder. Entre ellas, SUPE Ensenada, fue una de las filiales que desde el principio señaló la importancia de organizar una federación de sindicatos petroleros a nivel nacional con una representación única, que se encargara de defender el conjunto de reivindicaciones de los trabajadores de YPF, propiciando una articulación de la lucha sindical que permitiera luego hacer extensivos los logros alcanzados.

SUPE Ensenada puede ser considerada entonces como una filial representativa del sindicalismo petrolero, que vio crecer las dimensiones de su organización sindical en forma paralela al desarrollo de SUPE, transformándose con los años en la filial con mayor número de afiliados. Además de las reivindicaciones alcanzadas por la Federación SUPE, a lo largo de las décadas del 40 y 50 la filial de Ensenada pudo implementar una serie de nuevas medidas sociales, entre las que se destacan: la inauguración de la biblioteca pública "General Mosconi" y de la biblioteca infantil "Eva Perón", y la creación de un policlínico propio y de una proveeduría para sus afiliados. Asimismo gestionó e implementó la donación de ropa para el personal de refinería por parte del gobierno, la instalación de una guardería para los hijos de los trabajadores, la creación de comedores y del fondo pro casa propia.

Así entonces SUPE fue adquiriendo una activa participación que no se circunscribió únicamente a su participación en el mercado interno de la empresa al garantizar los derechos otorgados en el Convenio Colectivo de Trabajo 23/75, sino que se transformó además en una institución que impulsó de manera constante una serie de medidas para mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

IV.5. La construcción de la identidad petrolera

Trabajar en la refinería significaba para el obrero petrolero la posibilidad de desarrollar una fuerte identidad laboral. La noción de identidad a la que hacemos referencia aquí alude a la conceptualización que se ha desarrollado en el marco de la sociología del trabajo francesa. Desde esta perspectiva "el concepto de identidad recubre el campo de las relaciones humanas donde el sujeto se esfuerza por operar una síntesis entre las fuerzas internas y las fuerzas externas de su acción, entre lo que es para él y lo que es para los otros. Si hay identidad personal, es que hay reconocimiento por los otros, pero este no está obligatoriamente acordado, este se inscribe en un juego de fuerzas sociales" (Sainsaulieu: 1988:319).

Retomando estas ideas, Dubar (2001) sostiene por su parte que la identidad está constituida por una doble dimensión: una personal, que alude a la unidad y continuidad temporal del individuo, es decir a las identificaciones reivindicadas por uno mismo (*identidad para sí*) y otra social, que se construye mediante el vínculo con los demás y que estaría relacionada entonces con las identificaciones atribuidas

por los otros (*identidad para otros*). Estos modos de identificación, variables en el curso de la historia colectiva y personal del individuo, son en realidad construcciones analíticas elaboradas por los autores. De esta forma se pretende explicitar que en el proceso de construcción identitaria el individuo no tiene una participación pasiva y que, por el contrario la identidad debe pensarse como una actividad de subjetivación que se conforma en el proceso de interacción con los otros, y que por lo tanto, significa la introyección de las relaciones sociales en las que el sujeto se desenvuelve. Es decir, la identidad supone una relación dialéctica entre lo intersubjetivo (aquello que es realizado con otros) y lo intrasubjetivo, vale decir la apropiación que cada sujeto hace de su entorno material y de las relaciones sociales que en él tienen lugar (Dubar, 2002).

De esta forma las construcciones analíticas identidad para sí e identidad para otros permitirían analizar el carácter dinámico del proceso de construcción identitaria. Por un lado, es mediante esta construcción que los agentes o actores sociales en relación con el individuo realizan *actos de atribución de identidad*, definiendo así qué tipo de hombre es ese individuo y, por otro lado, es mediante *actos de incorporación de identidad* que los individuos aceptan, rechazan y resignifican su imagen.

La conformación de las identidades se produce y reproduce así en diferentes marcos o escenarios tales como la familia, la comunidad, la institución escolar, el trabajo, etc. La conformación de identidades en el marco del trabajo nos acerca así a la noción de identidades profesionales que haría referencia a las formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo y el empleo, compartiendo por ejemplo una manera colectiva de practicar el oficio, de organizarse y definirse, de pensar la vida propia y familiar. Esta identidad de oficio es el tipo evidente de identidad comunitaria que supone la existencia de una comunidad en el seno de la que se transmiten "formas de hacer, de sentir, de pensar" que constituyen a la vez valores colectivos (la conciencia orgullosa) y marcas personales (un oficio en las manos). Implica generalmente identificaciones precoces por parte de los jóvenes con el oficio del padre, que se transmite en la familia, antes incluso de aprenderlo, y con el patrón (a veces el mismo padre) en la faena (Dubar, 2001).

La conformación de una identidad laboral podría así comenzar a gestarse en el seno de las relaciones familiares establecidas durante la infancia y adolescencia, momento en que los individuos desarrollan junto a sus padres un proceso de socialización a través del cual se transmiten sentimientos, valores y percepciones acerca de la vida, la comunidad, la familia, la educación, el trabajo, etc.

En el caso de los trabajadores de la refinería La Plata en particular la identidad petrolera se comenzaba a adquirir generalmente en la vida cotidiana, a través de la transmisión de padres a hijos de un fuerte sentimiento de pertenencia a la empresa y de una valoración positiva del trabajo petrolero. Las expectativas que muchos de los trabajadores tenían de ingresar en la empresa en la que siempre había trabajado su padre o alguien de su familia nos revela así la importancia que los "ypefeanos" le otorgaban al trabajo en YPF. De allí la ilusión de trabajar en la empresa y los sueños compartidos por una generación de hijos de obreros petroleros.

"La ilusión era bueno conseguir trabajo en YPF, trabajar en el mismo lugar que había trabajado siempre mi papá y poder formar mi propia familia." (Silvio. Entrevista Nº 13. Sector mantenimiento y servicios).

"Ese es el mejor recuerdo que tengo, cuando entré, me parece que fue un día distinto a todos los demás, ese día no me lo olvido más, éramos un montón de muchachos que teníamos una ilusión." (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

El ingreso al mundo del trabajo formal, la posibilidad de armar su propia familia y establecer relaciones de amistad con sus compañeros impulsaron la resignificación de la identidad laboral que había sido transmitida por los padres, pues los trabajadores petroleros al participar en el espacio del trabajo fueron aceptando, rechazando y resignificando su propia imagen como obreros y la de los demás. Ser un trabajador de YPF era entonces muy valorado por ellos.

"nos reuníamos con los compañeros, me hice un grupo de chicos, que salíamos con las señoras, con la familia. Íbamos al SUPE allá en Punta Lara, nos reuníamos y eso. Eso es lo que más valía. Gente que los echaron como nosotros y todavía somos amigos; ya prácticamente como hermanos, en las buenas y en las malas siempre están." (Martín. Entrevista N° 3. Sector producción).

"Para mí trabajar en YPF era importante, significaba mucho, mucho, era como que me sentía alguien." (Javier. Entrevista N° 5. Sector mantenimiento y servicios).

Los trabajadores desarrollaban un proceso de identificación ligado específicamente a su pertenencia a la empresa. Por ello, en lugar de hablar de identidad, noción que alude a cuestiones sociales que exceden un ámbito empresarial, creemos que es más pertinente hablar de identificación. Este concepto nos permite entonces circunscribir la mirada en el sentido de pertenencia a la compañía que experimentaban los obreros petroleros.

Al igual que el trabajo en otras compañías importantes como Toyota en años más recientes, quien trabajaba en YPF adquiría un fuerte sentimiento de pertenencia a la empresa, que se transformaba en "una marca de distinción, en el barrio, en su familia, con sus amigos" (Battistini y Wilkis, 2004). Los privilegios otorgados por la empresa productiva más importante del Estado transformaban a estos trabajadores en una suerte de "aristocracia", ya que la condición de "ser o no ser ypefeano" marcaba claras fronteras en el interior de la sociedad local que dependía directa o indirectamente de YPF (Svampa y Pereyra, 2003).

"...y el trabajador de YPF también era palabra mayor (...) era algo importante, en ese momento eras importante, no creo que en la zona haya algo que vos digas como el trabajador de YPF (...) vos trabajabas en YPF y estabas bien visto, por eso te digo no que eras millonario sino que eras un tipo bien. Eras bien visto, siempre fue bien visto el hombre de YPF." (Sebastián. Entrevista N° 15. Sector producción).

"Yo cuando era, que pertenecía a YPF, estaba muy orgulloso, digamos que para los que son de la zona históricamente, el hombre o la mujer que trabajaba en YPF se lo veía como una persona importante, que tenía un buen trabajo." (Silvio. Entrevista N° 13. Sector mantenimiento y servicios).

"¿quién no se sentía orgulloso? (...) incluso vos veías esa, la diferencia de un hijo de un trabajador petrolero, cómo se vestía, cómo andaba, a lo que era un hijo de un trabajador de los frigoríficos o del mismo Astilleros. El trabajador petrolero siempre estuvo un poco más arriba." (Facundo. Entrevista N° 32. Dirigente sindical. Sector producción).

El trabajo en la empresa petrolera era asimismo muy valorado en la sociedad. En el seno de la comunidad de Berisso y Ensenada se conformó así una estigmatización positiva del trabajador ypefeano que exhibía una conciencia orgullosa de su rol en la sociedad al ser portador de una imagen de obrero ejemplar que sólo pretendía tener una *"vida humilde, sana y buena"*.

"... en ese entonces tenía una gran tranquilidad, tenía un vida pero hermosa, a mí me encantaba trabajar en YPF. Yo nunca tuve pretensiones de grandeza, así que me conformaba con tener mi hogar, tener a los chicos sanos, tener comida y pagarles medicina y un estudio. Una vida humilde, una vida de un trabajador humilde, pero sana y buena." (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

Ser un obrero petrolero, reivindicar esta actividad que realizaban como su propio oficio, fue asimismo un factor que le confirió al trabajador de YPF un identificación particular, pues el desarrollo de esta tarea le permitió identificarse a sí mismo y a sus compañeros de trabajo como un colectivo de trabajadores que compartían una manera particular de practicar un oficio.

"...hacíamos un trabajo sobre soldaduras, que se llama aliviado de tensiones en soldaduras (...) y eso lo aprendí trabajando porque me lo enseñaron en YPF, en el sector, me lo enseñaron a mí porque estaba en el taller que tenía soldadura, bueno nos enseñaron, vino el técnico y nos enseñaron a nosotros y desde entonces es mi oficio, lo empezamos a hacer..." (Luciano. Entrevista N° 16. Sector mantenimiento y servicios).

"...Lo que le diría, le recomendaría a un chico joven es que trate de aprender un oficio, que es importantísimo, pero que ese oficio lo aprenda y que lo ame, que no lo aprenda para pasar el rato, que lo aprenda para quererlo, amarlo como yo amo al dibujo mecánico que fue mi oficio viste y amo todo lo que es la mecánica, que lo quiera, y eso le va a dar el futuro y el porvenir. El tipo que sabe querer al laburo que hace, como yo quiero a mi oficio y a YPF, ese tipo tiene el porvenir asegurado. Seguro." (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

Al igual que el trabajador metalúrgico, el obrero petrolero era así el portador de una fuerte identidad sólidamente anclada en una especial valoración de la cultura del trabajo (Svampa, 2000). Cultura ligada a la idea de que el obrero de la refinería, orgulloso de su trabajo, iba a ser siempre un obrero, un trabajador asalariado. La vida cotidiana en la fábrica, en la familia y la comunidad se fundían así para dar lugar a una trayectoria laboral signada por una fuerte identificación con el trabajo petrolero.

IV.6. Tendiendo puentes entre lo objetivo y subjetivo: aprehendiendo el trabajo petrolero

En este capítulo hemos analizado las particularidades que tenía el trabajo en la refinería con el objetivo de comprender qué era ser un trabajador petrolero.

La teoría del mercado interno de trabajo nos permitió comprender cómo funcionaba la refinería, y qué tipo de trabajo debían realizar sus trabajadores.

Vimos así las diferentes posibilidades que tenían los trabajadores para poder ingresar en la refinería, las tareas y las calificaciones que éstos desarrollaban, las distintas carreras laborales que podían realizar, cuál era la importancia de la

organización sindical y la particular identificación que los trabajadores solían adquirir en los años de trabajo petrolero.

En este capítulo vimos, en definitiva, las características e importancia que tenía para los obreros petroleros ser un trabajador de YPF. Este recorrido nos permite entonces pensar que la trayectoria laboral del trabajador de la refinería antes de la desestatización de YPF estaba estructurada por la institución social empresa.

La institución social calificación tenía, asimismo mucha importancia, dado que venía de la mano de la pertenencia a la empresa. Como hemos visto, una de las particularidades del trabajo petrolera era la calificación que los trabajadores podían desarrollar en el proceso productivo.

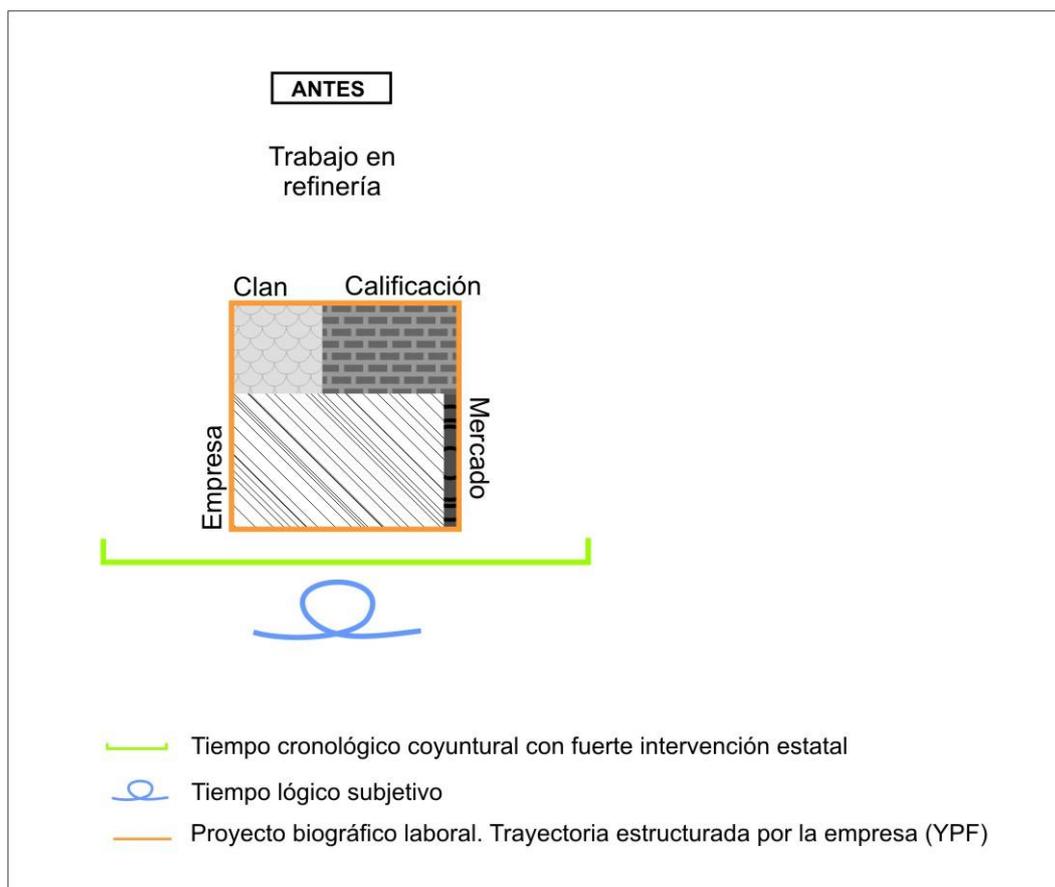
La institución social clan aparece tercera en orden de importancia, ligada a la influencia que la familia de origen, que era generalmente petrolera, solía ejercer.

Finalmente, la institución social mercado es la que adquiere menor relevancia, pues solo emergió en los relatos de los entrevistados cuando relataron sus trayectorias laborales previas y la importancia que le atribuían a la posibilidad de ingresar a YPF.

Por otro lado, podemos señalar que, en este momento, los trabajadores petroleros vivían un tiempo cronológico coyuntural con una fuerte intervención estatal y un tiempo lógico subjetivo sin alteraciones, ya que la empresa petrolera era de patrimonio público y la lógica subjetiva temporal no se veía expuesta a profundas transformaciones. .

Así entonces, las trayectorias laborales analizadas hasta aquí podrían ser presentadas esquemáticamente de la siguiente manera.

Figura N° 2: Modelo de trayectorias laborales estructurada por la empresa (YPF)



La relevancia asignada al trabajo petrolero en relación al ingreso a la compañía y las posibilidades que este empleo brindaba para formar la familia, comprar inmuebles y autos, desarrollar una calificación y una sentido de pertenencia e identidad laboral, son claros ejemplos que nos permiten sostener la importancia del trabajo en la refinería en estos momentos de su trayectoria laboral.

Esta situación sería sin embargo modificada en los años 90, cuando se produjo en nuestro país un cambio en el modelo de acumulación vigente que trajo consigo la privatización de gran parte de las empresas públicas, entre las cuales estaba YPF.

V. LA RUPTURA DE UN COMPROMISO SOCIAL: LA PRIVATIZACIÓN DE YPF Y SUS CONSECUENCIAS LABORALES

V.1. Presentación

En la década del 70 comenzaron a hacerse evidentes los primeros indicios de la crisis de un modelo económico con fuerte intervención estatal. Según Coriat (1979) y Holloway (1992) esta situación era la expresión de la crisis de la dominación del capital sobre el trabajo, que se desplegaba en la dimensión económica (caída de la tasa de ganancia), política (imposibilidad del capital de sostener la dominación del trabajo mediante los "acuerdos" existentes) e ideológica (la clase obrera ya no legitimaba el modo en que el trabajo era organizado).

En nuestro país la crisis se profundizó considerablemente en los años 90 dando lugar a la implementación de un modelo de acumulación de capital que intensificó los cambios implementados en los años 70 y principios de los 80 por la dictadura militar.

Luego de este período, la crisis se tornó irreversible y la burguesía nacional, que había logrado acumular poder e integrarse al mercado mundial, comenzó a presionar a los sucesivos gobiernos para que adscribieran al modelo económico auspiciado por importantes organismos multilaterales tales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.

Se puso en marcha un modelo de acumulación que suponía, entre muchas otras cosas, una Reforma del Estado que traía consigo la privatización de gran parte de las empresas públicas. De esta manera se producía el tránsito de una sociedad estatal a una sociedad privatizada, haciéndose evidente un proceso paulatino de abandono o de "ausencia" del poder regulador del Estado.

La nueva política estatal significaba la puesta en marcha de una reestructuración estatal que determinaba, siguiendo las ideas de Coriat (1979) y Holloway (1992), la búsqueda de la reconstrucción del sistema de dominación del trabajo por parte del capital. En este camino el capital comenzó a extender el dominio de sus relaciones a áreas que anteriormente se encontraban fuera de su poder comenzando a participar de la compra de los activos de las empresas ahora privatizadas (Soul, 2002).

Las políticas gubernamentales de privatización y descentralización estuvieron además permeadas por una política general de modernización y reestructuración. El gobierno nacional comenzó a propiciar una serie de medidas que permitían la implementación de lo que se conoció como reestructuración productiva.

La idea de la reestructuración productiva hace referencia a los cambios acontecidos en, al menos, algunos de los siguientes aspectos socio-técnicos de los procesos productivos: tecnología, organización y gestión del proceso de trabajo y de la fuerza laboral, relaciones laborales, perfil de la mano de obra y cultura laboral (De La Garza Toledo, 2003).

La implementación de la reestructuración productiva implicó así una ruptura con las políticas industriales anteriormente reguladas por el gobierno, que se habían caracterizado por presentar: sostenidas restricciones institucionales, una serie de legislaciones y acuerdos colectivos a favor de los trabajadores y negociaciones centralizadas con una importante intervención sindical y directriz gubernamental.

La implementación de la reestructuración productiva por parte de las empresas públicas o privadas requirió por su parte la puesta en práctica de una serie de medidas que vinieron de la mano de la flexibilidad. Las políticas flexibilizadoras modificaron la supuesta "rigidez" del modelo existente hasta ese momento.

El nuevo modelo económico estuvo así acompañado de un conjunto de medidas de flexibilidad que, de acuerdo al discurso oficial, permitían que el país superara la crisis del modelo de acumulación y se adaptara a las condiciones cambiantes a nivel mundial, que se caracterizaban por presentar una creciente incertidumbre en los mercados de bienes, de capital y de trabajo y por el advenimiento de nuevos desafíos impuestos por la globalización y la difusión acelerada de las nuevas tecnologías (Díaz, 1996).

En este capítulo analizamos la privatización de YPF como una manifestación concreta de la Reforma del Estado que propició la implementación de una importante reestructuración productiva a nivel de la empresa en el marco de una intensa política de flexibilidad.

La flexibilidad implementada es estudiada desde un punto de vista diferente al sostenido por el gobierno, pues es considerada como un discurso ideológico utilizado por "los apologistas de la globalización" y la "racionalidad intrínseca del mercado", para referirse a "lo correcto" en términos de relaciones laborales y organización del trabajo (Urrea Giraldo, 1999). Es decir que sostenemos, como lo hace Pollert (1994), que la flexibilidad fue en realidad parte de un proyecto político que perseguía el objetivo de reducir el poder de los trabajadores y sus organizaciones.

Ahora bien, la idea de flexibilidad no hace únicamente referencia a la dimensión macro, es decir a las políticas gubernamentales de flexibilidad, pues esta noción es conocida por su gran diversidad de significados. Puede hablarse de flexibilidad de la tecnología utilizada, del proceso de trabajo y del uso de la fuerza laboral (flexibilidad funcional, numérica o salarial).

La flexibilidad puede implementarse a nivel macro (políticas de gobierno), a nivel micro (empresa, puesto de trabajo), y/o a nivel meso (rama, zona). De esta forma, la flexibilidad designa estrategias diversas que no necesariamente se encuentran interrelacionadas (Díaz, 1996).

Esta distinción resulta interesante en tanto la idea de flexibilidad micro es también abordada en este capítulo para analizar por una lado la política de subcontratación que se puso en marcha en la refinería La Plata como parte de la reestructuración productiva y por otro lado para caracterizar la situación laboral existente en los emprendimientos productivos conformados por ex agentes petroleros para prestarle servicios a la empresa privatizada.

Así entonces, en el presente capítulo señalamos los antecedentes de la privatización de YPF y el modelo económico que permitió este proceso y estudiamos la definitiva desestatización de la empresa petrolera. En segundo lugar analizamos

las consecuencias de la privatización de YPF a nivel nacional sobre sus trabajadores, considerando a la política de racionalización de personal como una de las primeras manifestaciones de la reestructuración productiva implementada. En tercer lugar enfocamos la mirada en nuestro caso en particular: la refinería La Plata, y develamos las características de la política de desvinculación de trabajadores puesta en marcha como parte de su reestructuración productiva. En cuarto lugar analizamos cómo con la privatización de YPF se produjo una importante erosión del poder que tenía el sindicato petrolero a nivel nacional y local. Para finalizar presentamos la política de externalización implementada en la refinería que posibilitó la conformación de emprendimientos productivos por parte de los ex trabajadores de YPF para prestarle diferentes servicios a la empresa privatizada.

Este capítulo pretende, en definitiva, poner al descubierto lo que en el modelo de trayectoria desarrollado en el punto III hemos llamado momento de ruptura.

La privatización de YPF significó así la ruptura del compromiso social que la empresa había tenido tanto con sus trabajadores como con las regiones en donde se había asentado. Este proceso fue entonces un elemento externo que marcó un punto de bifurcación en las trayectorias laborales de sus trabajadores. Miles de trabajadores perdieron así la posibilidad de ser empleados petroleros.

V.2. Sentando las bases para la desregulación de la industria petrolera y la desestatización de YPF

Si bien la privatización YPF se consumó en los años 90, su proceso de desestatización no se originó en esos años, pues desde los años 30 se habían ido desarrollando distintas políticas petroleras, algunas de las cuales propiciaban la desestatización parcial de la empresa petrolera estatal.

Cuando Menem llegó a la presidencia de la Nación en 1989 la situación macroeconómica del país era muy inestable, había altas tasas de inflación, la situación fiscal estaba muy deteriorada, existía una importante ausencia de reservas internacionales y las empresas estatales estaban descapitalizadas (Gerchunoff, 1992). Esta situación había tenido su origen en la reestructuración económica iniciada en el período 1976-83, durante el gobierno militar y se había profundizado en el gobierno constitucional de la década del 80.

El contexto social, económico y político en el cual se iniciaba el nuevo gobierno en los años 90 era sumamente crítico. El Estado se encontraba con severos problemas financieros, sin acceso al crédito externo, con una escasa capacidad de recaudación y con brotes hiperinflacionarios que habían licuado los salarios.

Ante esta situación, se implementó un nuevo modelo económico de inspiración neoliberal que determinaba la puesta en práctica de un programa general de reformas estructurales. El proteccionismo económico, las políticas keynesianas de demanda y la alta regulación del mercado laboral, característicos de los gobiernos peronistas, fueron reemplazados por un modelo de apertura comercial, liberalización financiera, ajuste fiscal y privatización de gran parte de las empresas públicas.

El marco normativo básico para llevar a cabo las reformas fueron las leyes 23.696/89 de Reforma del Estado y la 23697/89 de Emergencia Económica. El

objetivo central de la ley de Reforma del Estado era la reestructuración general del aparato estatal, exceptuando las funciones referidas a la justicia, la seguridad interna y externa, y las relaciones exteriores que eran consideradas esenciales. La educación, la salud y la seguridad social serían desde entonces atendidas en concurrencia con el sector privado.

Esta ley dio facultades al Poder Ejecutivo para proceder a las privatizaciones, contrataciones y concesiones de una serie de empresas públicas, con la salvedad de exigir la necesidad de una ley especial por parte del Congreso para hacerlo posible (Kozulj y Bravo, 1993). Este nuevo marco legal reguló las múltiples aristas de los procesos privatistas: determinó la forma en que las empresas debían ser privatizadas, los procedimientos de selección de las ofertas del sector privado y ciertos aspectos de las relaciones laborales, como el Programa de Propiedad Participada que establecía la forma en que los trabajadores se apropiarían del porcentaje accionario que les correspondía luego que las empresas fueran desestatizadas.

Una vez que esta ley se aprobó, muchas empresas fueron declaradas "sujetas a privatización" y pasaron inmediatamente por un período de reestructuración consistente, entre otras cosas, en un programa de racionalización del personal llevado a cabo por el Estado. La reestructuración de las empresas instauró de esta forma un régimen progresivamente expulsor de mano de obra.

Para el caso del sector petrolero, la ley incluyó un capítulo específico en el que se determinaban las concesiones o asociaciones de áreas de exploración y la constitución de sociedades mixtas en las denominadas áreas centrales.

La ley de Emergencia Económica fue complementaria a la de Reforma del Estado y su dictado tuvo la finalidad de "superar la situación de peligro colectivo creada por las graves circunstancias económicas y sociales de la nación." (artículo 1º de la ley 23697/89).

En lo relativo a la actividad hidrocarburífera, esta ley promovía la suspensión de los subsidios, la desafección de los fondos energéticos, la fijación de precios y las variables en el pago de regalías a las provincias. De esta manera, se habían sentado las bases para la desregulación de la industria petrolera y la desestatización de YPF.

V.3. La desregulación del sector petrolero y la privatización de YPF

La visión estatista que concebía a la producción petrolera como un recurso estratégico de la nación sería abandonada en la década del 90, cuando el gobierno nacional, reformas estructurales mediante, impulsó la privatización de YPF al considerar a esta compañía como un mero recurso económico que, entre otras cosas, podía aportar divisas para equilibrar el presupuesto y afrontar los pagos de la deuda externa.

Antes de poner en práctica el proceso privatizador de la compañía petrolera nacional se impulsó una importante desregulación del sector petrolero. Luego de esto se puso en marcha un programa de privatización de reservas petroleras, de desestatización de refinerías de YPF y de apertura de la empresa estatal al capital privado. Así, a principios de 1990 se llevaron a cabo licitaciones competitivas de áreas de bajo interés, se procedió a licitar asociaciones de YPF con empresas privadas en áreas de mayor productividad y se negoció con los antiguos

contratistas la reconversión de sus contratos en concesiones en las que el petróleo pasaría a ser de libre disponibilidad para quienes lo extrajeran (Gerchunoff, 1992).

El nuevo marco regulatorio perseguía el objetivo de eliminar el monopolio público en la producción de petróleo crudo, el oligopolio con predominio de la empresa pública en la refinación y una oferta minorista atomizada pero muy débil frente al oligopolio refinador.

En lo que respecta a la empresa propiamente dicha, el 31 de diciembre de 1990 el Poder Ejecutivo Nacional firmó el decreto nº 2778³⁰, que transformaba a "YPF Sociedad del Estado" en "YPF S.A.". De esta manera la firma cotizaba en el mercado de capitales pasando a dominio privado todo su capital social y asumiendo el Estado Nacional la deuda que existiera hasta esa fecha.

Inicialmente el paquete accionario fue repartido entre el Estado Nacional que se quedó con el 51% de las acciones (clase A), los Estados Provinciales que retuvieron el 39% de las acciones (clase B) y los trabajadores a quienes correspondía el 10% de las acciones (clase C). Inmediatamente, el Estado Nacional y las provincias decidieron vender a inversores privados un porcentaje de sus acciones que pasarían a ser denominadas acciones clase D.

Si bien habían sido muchas las propuestas privatistas, pues los legisladores de las bancadas peronistas y radicales, algunos empresarios y figuras del gobierno, habían presentado distintos proyectos, el Poder Ejecutivo decidió implementar el elaborado por la consultora internacional Mc Kinsey, que contaba con el visto bueno del Banco Mundial³¹.

Esta consultora había propuesto un plan de transformación de YPF que debía desarrollarse en dos años y que incluía la venta de activos de la empresa, la asociación con empresas privadas para la explotación de algunas áreas y la racionalización de la plantilla de trabajadores petroleros.

La privatización de YPF significaba así el desprendimiento de muchos de sus históricos activos: cierre, venta o asociación en refinerías, venta de la flota petrolera y los camiones tanques, asociación con capitales privados en áreas centrales y puertos y boyas, cierre o venta de plantas de despacho, cierre de provedurías, venta del taller naval, asociación o venta de oleoductos y poliductos, etc.

Los argumentos que esgrimía el Poder Ejecutivo para justificar la decisión de privatizar la empresa petrolera nacional eran el crónico desequilibrio presupuestario absorbido por todos los argentinos, la ineficiencia empresarial con que era manejada, y la necesidad de obtener fondos para equilibrar el presupuesto y afrontar los pagos de la deuda externa.

El proceso de venta siguió en octubre de 1992 cuando, por la ley 24145, se privatizó el resto del capital social disponible de la ahora YPF S. A y se transfirió a las provincias el dominio público de los yacimientos de hidrocarburos.

De esta forma, con la venta de la mayoría de los activos de la empresa estatal, el Estado Nacional perdía el poder de policía sobre la política de preservación del recurso natural no renovable (Gerchunoff y Canovas, 1995).

³⁰ reglamentario de la ley 26696/89 de Reforma del Estado.

³¹ Pues este organismo internacional había emitido un crédito para que el Gobierno Nacional pudiera pagar los honorarios del estudio realizado por esta consultora.

Si bien en estos primeros años de la privatización de YPF la venta de acciones se realizó de manera atomizada, para impedir que éstas fueran controladas por un solo operador nacional o internacional, a partir de 1999, esta situación cambió abruptamente.

En marzo de 1995 se aprobó la ley 24.474 que daba vía libre a la venta del capital accionario restante que estaba aún en manos del Estado. Esto permitió que se hiciera efectiva la venta del 14% de las acciones que éste tenía todavía en su poder. Así, luego de varias idas y venidas, de debates en las cámaras legislativas, de disputas entre varios grupos económicos locales y extranjeros, de la venta del porcentaje accionario de la empresa que le quedaba al Estado, y del cambio del estatuto de la firma petrolera que impedía la compra de la mayoría accionaria a un solo inversor, el grupo español Repsol³² logró comprar casi el 99% de las acciones de la empresa petrolera al hacer una oferta hostil que fue bien vista por los antiguos accionistas³³ (Di Bello, 2005).

Desde entonces lo único que tiene en sus manos el Estado argentino es la acción de oro, que únicamente le otorga la potestad de dar acuerdo para la venta total de la empresa o su cambio de sede.

En síntesis, la desestatización de YPF fue organizada en tres etapas diferentes. La primera consistió en la racionalización de la empresa a su tamaño mínimo, luego de la desregulación del sector petrolero. La segunda fue la reestructuración que significó la puesta en práctica de una nueva estrategia empresarial y la reducción de la plantilla de trabajadores petroleros. Una vez completadas estas dos etapas se procedió a la privatización, que fue realizada fundamentalmente en dos momentos diferentes: entre 1993 y 1995 y en 1999.

V.4. Las consecuencias de la privatización de YPF: la política de desvinculación de personal

La desestatización de YPF trajo consigo la desvinculación de una gran cantidad de agentes petroleros. Muchos trabajadores serían así expulsados del mercado interno de trabajo al que habían pertenecido durante gran parte de su vida activa.

La política de desvinculación de personal supuso la reducción de la plantilla de trabajadores de la empresa petrolera que dio lugar y/o contribuyó al aumento de la desocupación en las regiones en donde esta empresa había sido el pilar fundamental de la economía.

En concordancia con la situación del mercado laboral a nivel nacional, los mercados de trabajo de las ciudades en las que YPF había sido el eje articulador del desarrollo socioeconómico comenzaron a sufrir una importante transformación, mostrando altos índices de desocupación y subocupación (Salvia y Panaia, 1997).

³² Tradicionalmente Repsol había sido una empresa de tamaño pequeño y de baja integración vertical, concentrada en la refinación y comercialización de crudo para el mercado Español. Sus actividades de exploración estaban concentradas en África del Norte donde extraía el 60 % de su petróleo. A principios de la década del 90 adoptó la estrategia de crecer considerablemente en ese segmento de mercado. Argentina fue escogida como el punto central de expansión en América Latina (García, 2002). Para mayor información del grupo Repsol ver Palermo, (2006).

³³ Para conocer detalles de este proceso ver Di Bello (2005)

V.4.1. El proceso de racionalización de personal: la desvinculación de los trabajadores petroleros

Una de las consecuencias más importantes que trajo aparejada la reestructuración y privatización de YPF fue la drástica disminución en el número de empleados de la empresa, que en la década del 80 había mostrado un leve crecimiento.

En el siguiente cuadro puede verse la evolución de la composición anual del personal de la empresa por especialidad, que nos muestra el progresivo desmantelamiento de la misma³⁴.

Cuadro N° 3: Evolución de la composición del personal de YPF a nivel nacional según función.

Año		Profesionales	Técnicos	Administrativos	Operarios	Total
1983		3399	6667	4313	18393	32772
	%	10.4	20.3	13.2	56.1	100
1984		3583	6966	4417	18759	33725
	%	10.6	20.7	13.1	55.6	100
1985		3725	6823	4286	17621	32455
	%	11.5	21.0	13.2	54.3	100
1986		3935	6862	4182	17509	32488
	%	12.1	21.1	12.9	53.9	100
1987		3979	7254	4203	19434	34870
	%	11.4	20.8	12.0	55.8	100
1988		4001	7560	4180	19932	35673
	%	11.2	21.2	11.7	55.9	100
1989		4069	7885	4298	20794	37046
	%	11.0	21.3	11.6	56.1	100
1990		3927	7865	4412	20731	36935
	%	10.6	21.3	12.0	56.1	100
1991		2991	5497	2392	12423	23283
	%	12.8	23.6	10.3	53.3	100
1992		2156	3567	1656	5846	13225
	%	16	27	13	44	100
1993		1630	2766	976	2142	7154
	%	22	37	13	29	100
1994		1560	2262	670	1347	5839
	%	26.71	38.73	11.47	23.06	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la información publicada en YPF Memorias y Balances Generales 1983-90 y Boletín de Información Petrolera N° 32, 37, 41.

Como podemos ver en el cuadro, la reestructuración empresarial significó una importante reducción de la plantilla de empleados. Este proceso de

³⁴ En el proceso de búsqueda bibliográfica que realizamos para este trabajo descubrimos que cuando se inicia el proceso de reestructuración productiva en el año 1991 la información que YPF publicaba en relación a la dotación de personal deja de presentarse en sus Memorias y Balances Generales y pasa a divulgarse en el Boletín Informativo Petrolero, revista técnica publicada por la empresa petrolera. Este hecho nos permite pensar que con este cambio la empresa petrolera buscaba tener un menor nivel de exposición en relación a una tema tal delicado como es la reducción de la plantilla de trabajadores.

racionalización fue viabilizado a través de una política de "retiros voluntarios"³⁵ y otras formas de desvinculación como los despidos y las cesantías.

Si comparamos la cantidad de trabajadores que poseía YPF en 1989, -año en que la empresa tenía el mayor número de agentes-, con los 5690 trabajadores que, según el Boletín de Informaciones Petroleras Nº 42, la empresa tenía en 1995, podemos señalar que se produjo la desvinculación de 31356 trabajadores, es decir del 84,6 por ciento de su dotación de personal.

En el mismo cuadro puede también observarse que el peso relativo de los profesionales aumentó 16 puntos porcentuales, pues si bien durante los años 80 éstos representaban aproximadamente al 10 por ciento de la dotación de personal de YPF, en los años 90 llegaron a representar el 26,7 por ciento. Esta situación no significa, sin embargo, que haya aumentado el número de profesionales de la empresa, pues si tomamos como referencia el año 1990, cuando comenzó la desvinculación de los trabajadores petroleros y lo comparamos con el personal de 1994, vemos que 2367 profesionales perdieron su trabajo en YPF.

Algo similar ocurrió con los técnicos, pues aunque en la década del 80 representaban cerca del 21 por ciento de la planta de personal de la empresa, el 1994 llegaron a representar el 38,7 por ciento. Su peso relativo se incrementó así en 17, 7 puntos porcentuales. A pesar de ello entre los años 1990 y 1994, 5603 trabajadores con capacitación técnica fueron desvinculados de YPF.

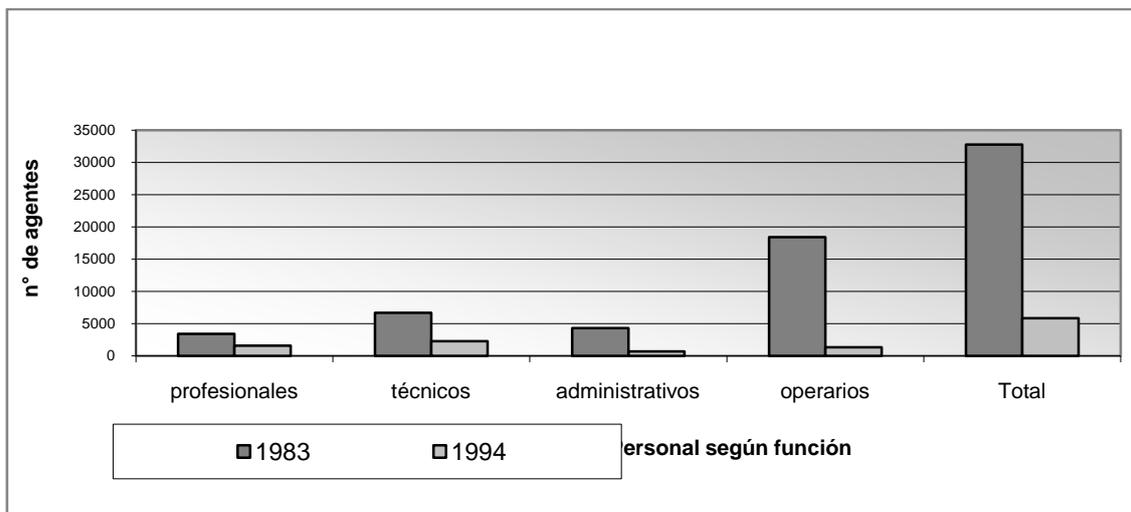
El peso relativo de los administrativos, en cambio, no mostró variaciones significativas, pues a lo largo de los años 80 y 90 representaron aproximadamente el 11 por ciento de la dotación total. Esto no quiere decir, que no se haya reducido el número de trabajadores administrativos, ya que, como puede observarse en el cuadro, entre los años 1990 y 1994, 3742 personas perdieron su trabajo en la empresa.

La situación más crítica es sin duda la de los trabajadores operarios, pues pasaron de ser el grupo más importante en cuanto al número total de empleados de la empresa, a ocupar el tercer lugar, luego de los profesionales y los técnicos. Su peso relativo disminuyó 32.5 puntos porcentuales entre los años 1990 y 1994, siendo expulsados en el mismo período 19384 trabajadores.

En el siguiente gráfico podemos ver entonces cómo se fue erosionando la relevancia que tenían las diferentes funciones desarrollados por los trabajadores.

³⁵ El "retiro voluntario" consistía en el acuerdo del abandono del puesto de trabajo por parte del trabajador a cambio de un pago indemnizatorio que contemplaba los años de servicio y la categoría laboral.

Gráfico N°1: Trabajadores de YPF según función (1983-1994)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la información publicada en YPF Memorias y Balances Generales 1983-90 y Boletín de Información Petrolera N° 32, 37, 41.

Queda claro entonces que la nueva política empresarial traía consigo una reformulación en la gestión de la fuerza laboral, en la que se daba mayor importancia a los saberes profesionales y técnicos, se mantenía en el mismo nivel a los administrativos y se declaraba prescindible a una gran cantidad de operarios, que eran en su mayor parte trabajadores idóneos, dueños de un "saber hacer" específico construido en base a la experiencia de trabajo.

La importancia que tenían los operarios fue así disminuyendo, pues si estimamos por ejemplo el cociente entre éstos y los profesionales observamos que mientras en 1983 había 5,4 operarios por cada profesional, en el año 1994 no llegaba a haber 1 operario por cada profesional (el cociente para este año es 0,86).

Un situación similar ocurrió con los otros dos niveles, pues en relación a los técnicos en 1983 había 2,7 operarios por cada técnico y en 1994 no había ni siquiera un operario por técnico (el cociente en este nivel es 0,6), y para el caso de los empleados administrativos el cociente era 4,2 operarios por cada administrativo en el año 1983, y 2 operarios por cada empleado administrativo en 1994.

El proceso de racionalización de personal fue el puntapié inicial de la reestructuración productiva que se implementó en la empresa, pues con el achicamiento de la plantilla de trabajadores se puso en práctica una reorganización en la gestión de mano de obra.

Esta política de desvinculación, que había sido posibilitada por un crédito del Banco Mundial para solventar el pago de los "retiros voluntarios", permitía de esta forma el saneamiento de la empresa haciéndola más atractiva para su posterior cotización en el mercado de capitales.

V.4.2. La reestructuración productiva en el sector refinación: las particularidades de la refinería La Plata.

Antes de la privatización de YPF existían seis refinerías. Con la desregulación del sector petrolero se produjo un aumento en la participación relativa de las

empresas privadas. Como sostiene Barberena la ley 24145/92 de transformación de YPF produjo un punto de inflexión en la conformación de las fases de refinación, autorizando la privatización mediante la asociación o venta de los siguientes activos: refinería Campo Durán, Dock Sud y San Lorenzo. La refinería Plaza Huincul sería vendida con posterioridad.

Las dos refinerías más importantes, La Plata y Luján de Cuyo, no fueron vendidas. Estas unidades productivas quedaron en manos de la empresa que implementó en ellas un importante proceso de racionalización de personal.

Con el proceso de desestatización de YPF, la refinería La Plata sufrió una reestructuración productiva que significó la desvinculación de muchos de sus trabajadores. Su plantilla de trabajadores se vio así reducida en una 89 por ciento, ya que pasó de estar conformada en 1991 por 5400 empleados a 600 en el año 1994 (SUPE 1996). Se producía de esta forma un importante cambio en la gestión de la mano de obra de la empresa.

Los trabajadores fueron desvinculados a través de tres estrategias diferentes:

- el "retiro voluntario"
- la asistencia a cursos de capacitación con salarios pagos y cobertura de obra social
- despidos con el pago de la indemnización correspondiente

El llamado "retiro voluntario" consistía en una proposición que les hacía la compañía a los trabajadores para que, a cambio de una indemnización monetaria importante, se retiren de la empresa. Dado que no había prácticamente alternativa, pues los trabajadores debían aceptar el retiro, puede pensarse que la voluntariedad de la propuesta era relativa. Esta práctica de "limpieza" fue una estrategia que se copió de los países desarrollados, en especial los europeos, en los cuales se venía implementando esta forma de desprendimiento de los trabajadores considerados excedentes o prescindibles desde mediados de los años 70 (Linhart, 1988).

La asistencia a los cursos de capacitación fue una estrategia utilizada por la empresa para aquellos trabajadores considerados prescindibles que no aceptaban acogerse al "retiro voluntario". La capacitación no era guiada por la firma petrolera ni por ningún otro organismo estatal. Cada aspirante podía optar por el curso de capacitación que quisiera, siempre que su duración fuera de un año, e YPF se hacía cargo del costo. Al término del mismo el agente petrolero quedaba desafectado y se lo indemnizaba con el 100%.

El despido fue aplicado a aquellos trabajadores que, el 13 de septiembre de 1991, adhirieron a un paro nacional de actividades convocado por el SUPE en solidaridad con los agentes petroleros de la refinería de Campo Durán, Salta, quienes estaban luchando para evitar la venta de esta unidad productiva. Este paro fue declarado ilegal por el Ministerio de Trabajo de la Nación y 1360 trabajadores de la refinería La Plata fueron desafectados de la empresa.

Esta política de desvinculación de personal trajo serias consecuencias para sus ex empleados, quienes perdían la posibilidad de tener un trabajo estable, con seguridad social y para toda la vida.

Aunque no existen datos oficiales sobre los trabajadores desvinculados de esta unidad productiva entre los años 1991-94, presentaremos a continuación un análisis de los datos del padrón de ex agentes de YPF relevado en el año 2002 por la Mesa Regional de ex Trabajadores de YPF.

Según la información aportada por este padrón, la edad media de los ex trabajadores de la Refinería de YPF en el momento de la desvinculación era de 40 años, pudiendo asimismo observarse una clara tendencia a la separación de la firma de aquellos agentes con mayor edad, situación que queda puesta en evidencia en el cuadro N° 5.

Cuadro N° 5: Personal desvinculado de la refinería La Plata según edad de retiro

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 29 años	436	15,4%
30 a 44 años	1017	36,0%
mayores de 45 años	1372	48,6%
Total	2825	100%

Fuente: elaboración propia sobre la base del padrón de ex agentes de refinería de YPF.

En este cuadro podemos entonces ver que la mayor proporción de trabajadores desvinculados fueron los que tenían más de 45 años de edad, grupo etario que representaba a casi la mitad de los agentes desligados de la empresa, seguido por quienes estaban en un momento intermedio en su vida activa.

Que el segmento de trabajadores de mayor edad haya sido el más perjudicado con la privatización de la empresa no es sin duda un dato menor. Si tenemos en cuenta que la empresa se estaba reestructurando y que, al igual que muchas firmas, se consideraba, como afirma Welford (1958)³⁶, que el envejecimiento afectaba gravemente la adquisición de nuevas aptitudes y conocimientos para el trabajo (sobre todo en aquellas empresas de procesos continuos), es evidente que la estrategia de la compañía fue reducir su plantilla de trabajadores, disminuyendo el envejecimiento de la misma a través de la desvinculación de quienes eran difíciles de reconvertir.

Asimismo es interesante señalar que un número importante de estos trabajadores desligados de la refinería habían trabajado una gran cantidad de años en la empresa, situación que puede verse en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 6: Personal desvinculado de la refinería La Plata según años de antigüedad

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5 años	453	16,0%
Entre 6 y 15 años	919	32,5%
Entre 16 y 20 años	849	30,1%
Mas de 21 años	604	21,4%
Total	2825	100,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base del padrón de ex agentes de refinería de YPF

Este cuadro nos muestra claramente que los agentes desvinculados tenían una considerable cantidad de años de trabajo en la empresa. Así entonces si

³⁶ Citado por Treantón (1997).

tenemos en cuenta los intervalos de antigüedad más importantes en lo que a porcentajes respecta, observamos que un 62,5 por ciento de los ex trabajadores tenían entre 6 y 20 años de trayectoria en YPF, seguidos por quienes habían trabajado más de 21 años en la compañía que representan un 21,4 por ciento, siendo 15 años la media de antigüedad.

Por otro lado, el padrón de ex agentes de refinería de YPF, hace alusión a las diferentes categorías laborales que los trabajadores tenían en el momento de la desvinculación. El número de categorías señaladas van de manera consecutiva desde la nº 1 a la nº 32, siendo señaladas también las nº 40 y 54. Esta clasificación en categorías permitía diferenciar las tareas asignadas y la posible carrera profesional que el personal incluido en el convenio colectivo de trabajo nº 23 de 1975 podía realizar y era un elemento importante en relación a la remuneración salarial. Por otro lado las categorías permitían diferenciar el sector laboral de pertenencia de los trabajadores, ya fuera éste el sector productivo, de mantenimiento y servicios o administrativo.

Los sectores de producción y mantenimiento y servicios tenían una carrera profesional que estaba categorizada con una idéntica asignación numérica, es decir que si bien, como hemos visto en el capítulo 4, la carrera en estos sectores era diferente, el número de categoría otorgado a las diferentes tareas era el mismo.

Así por ejemplo la carrera profesional en el sector mantenimiento y servicios comenzaba con la categoría nº 22 que correspondía a los aprendices, y seguía con la categoría nº 23 que representaba a los peones, la categoría nº 24 en la que estaban incluidos los medio oficiales, la categoría nº 25 que representaba a los oficiales especializados o capataces y, finalmente la categoría nº 26 que nucleaba a los supervisores.

La carrera profesional en el sector de producción por su parte comenzaba con la categoría laboral nº 22 que correspondía a la tarea de aprendiz, y seguía con la categoría nº 23 que representaba a los ayudante de campo, la categoría nº 24 a la que pertenecían los ayudantes tanquistas o foguistas, la categoría nº 25 que incluía a los operadores de consola, la categoría nº 26 que correspondía a los supervisores de sala y, finalmente, la categoría 27 que nucleaba a los supervisores de planta o jefes de turno. Este último cargo era el máximo nivel de jerarquía al que un trabajador de carrera podía aspirar pues por encima de él estaba el gerente o director de la planta que era generalmente un profesional contratado por la compañía.

El sector administrativo tenía por otro lado una carrera muy diversificada y una asignación numérica particular de acuerdo a los diferentes departamentos y gerencias. Esta situación hacía que el valor numérico asignado variara mucho entre cada una de las dependencias partiendo de la categoría nº 1 a la categoría nº 22, 40 y 54.

Así entonces si bien no es posible analizar la desvinculación de los trabajadores de la refinería siguiendo los mismos criterios especificados en el cuadro Nº 2, provenientes de las Memorias y Balances Generales de la Empresa y en el Boletín de Información Petrolera, el padrón de ex agentes nos permite observar la siguiente distribución de categorías laborales.

Cuadro N° 7: Personal desvinculado de la refinería La Plata según categorías laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Entre 22 y 27	1744	61,8%
Fuera de Convenio	321	11,36%
Otras Categorías	760	27,10%
Total	2825	100 %

Fuente: elaboración propia sobre la base del padrón de ex agentes de refinería de YPF

Como podemos ver en este cuadro, del total de personas desvinculadas un 11, 36 por ciento estaban fuera de convenio, seguida por la categoría otras categorías, que representan el 27, 10 por ciento y que incluía generalmente agentes que pertenecían al área administrativa.

Por otro lado, del total de trabajadores desafectados, quienes pertenecían al sector de producción y mantenimiento y servicios fueron por su parte los más perjudicados, pues si tenemos en cuenta que las categorías laborales que correspondían a su carrera profesional dentro de la refinería iban desde la n° 22 a la 27, resulta evidente que existió una política de desvinculación de personal que identificó a estos agentes como potencialmente prescindibles.

Estos trabajadores estarían incluidos en la categoría que fue clasificada en el cuadro N° 2 como operarios, pues, como ya se ha visto, los agentes de estos sectores eran generalmente personas que ingresaban a la compañía por vía sindical, dadas las amplias facultades que el convenio colectivo de trabajo 23/75 le otorgaba a los representantes sindicales de los trabajadores petroleros, y no poseían una calificación formal específica, pues la formación para el trabajo se adquiría en el mismo proceso de trabajo.

Así entonces si consideramos la cantidad de personas desvinculadas de la refinería y estimamos el grado de asociación entre las variables edad, antigüedad y categoría, podemos advertir que se observa una fuerte correlación entre las mismas, es decir que a mayor edad, mayor antigüedad y mayor categoría.

Esta situación puede comprenderse si se tiene en cuenta que, como hemos visto en el capítulo 4, la refinería de YPF estaba organizada en lo que se ha llamado "mercado interno de trabajo".

Por otro lado, en el padrón de ex agentes, una de las variables que también se especifican es la ciudad de pertenencia de los ex trabajadores. Esta información resulta interesante, en tanto nos permite saber las ciudades más importantes en lo que a lugar de residencia respecta y nos permite pensar en la posible vinculación de la privatización de la empresa petrolera con la crítica situación que la región vivió en los años 90, pues si tenemos en cuenta que la refinería era una empresa que había contribuido mucho en el crecimiento económico y social de las ciudades de Ensenada y de Berisso, resulta evidente que la privatización de la compañía petrolera traería consigo serias consecuencias no sólo para sus trabajadores sino también para la región.

En el cuadro N° 8 puede verse que, de la proporción de trabajadores desvinculados de la firma petrolera, una gran cantidad vivían en ambas ciudades.

Cuadro Nº 8: Personal desvinculado de la refinería La Plata según lugar de residencia

Ciudad	Frecuencia	Porcentaje
Berisso	980	34,7%
Ensenada	740	26,2%
La Plata	959	33,9%
Otras	146	5,2%
Total	2825	100,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base del padrón de ex agentes de refinería de YPF

En este cuadro se observa entonces que el 60,9 por ciento de los trabajadores desligados de la refinería eran habitantes de las ciudades de Berisso y Ensenada, siendo también la ciudad de La Plata un lugar de residencia relevante.

Esta importante proporción de trabajadores desligados de YPF debían entonces encontrar una nueva inserción en un mercado de trabajo que presentaba índices de desocupación crecientes. Según la información aportada por los Censos de Población y Vivienda ente los años 1991 y 2001 la desocupación habría aumentado en la ciudad de Berisso de 9,9 por ciento a 31 por ciento, en Ensenada de 8,5 por ciento a 30 por ciento y en La Plata de 7 por ciento a 22, 7 por ciento³⁷.

Por otro lado, si bien es cierto que la crisis de los mercados de trabajo en los años 90 en estas ciudades deben ser comprendidas en el marco de la política económica neoliberal implementada a nivel nacional, resulta interesante señalar que la privatización de YPF, junto con la reestructuración productiva llevada a cabo en otras empresas de la región pudieron haber hecho una importante contribución en el aumento de la desocupación de Berisso y Ensenada.

Los ex agentes petroleros eran así expulsados a un mercado de trabajo que no absorbía mano de obra, pues las firmas que en otras épocas habían garantizado la inserción ocupacional de gran parte de los trabajadores de la región, se encontraban circunstancialmente en crisis, sufriendo procesos de cierre, reestructuración productiva y/o privatización. Los frigoríficos habían cerrado sus puertas en las décadas del 70 y 80, IPAKO había declarado su quiebra en 1993, el Astillero Río Santiago sufrió un intenso intento de privatización³⁸, Propulsora Siderúrgica fue reestructurada y su plantilla de trabajadores racionalizada, las compañías del polo petroquímico se vieron reestructuradas y posteriormente absorbidas por la refinería petrolera.

V.5. La erosión del poder sindical

Ante las reformas estructurales de la década del 90, las diferentes organizaciones sindicales ensayaron diversas estrategias para hacer frente a las transformaciones que se estaban gestando, pues éstas erosionaban terriblemente su poder. Como afirma Murillo (1997) hubieron sindicatos que resistieron las reformas y otros que negociaron demandas específicas pero aceptando el proceso en general. Estos últimos pueden a su vez dividirse entre aquellos que se adaptaron al proceso renovando sus demandas hacia el gobierno (supervivencia organizativa)

³⁷ Si bien existen datos más específicos sobre desocupación aportados por la EPH para el aglomerado Gran La Plata, hemos decidido no tomar esta fuente de información porque no nos permite conocer la situación específica de cada una de las ciudades.

³⁸ Privatización que nunca se produjo gracias a la lucha de sus trabajadores. Para más información ver Frassa, 2007.

y aquellos que mantuvieron sus pautas tradicionales de acción frente al Estado (subordinación).

En el caso específico de SUPE, el sindicato petrolero desarrolló una estrategia de negociación de demandas específicas.

V.5.1. La supervivencia organizativa como estrategia sindical: la Federación SUPE

El desmantelamiento de la empresa petrolera estatal era un golpe directo al corazón del poder sindical, pues la Federación SUPE perdió el importante rol que tenía en el mercado interno de trabajo de la empresa. Al reducirse la cantidad de trabajadores de YPF, SUPE perdió también un número importante de afiliados y vio ampliamente recortados sus recursos económicos.

Luego de la desestatización de YPF se produjo además una renegociación del Convenio Colectivo de Trabajo vigente (23/75) y sólo el personal de base de la empresa quedó bajo convenio.

Paradójicamente, el gobierno peronista al que había brindado todo su apoyo en la elecciones presidenciales de 1989, impulsaba una vez en el poder una serie de medidas neoliberales que propiciaban la desarticulación del poder político y económico del sindicato.

Ante esta situación SUPE, junto a otros sindicatos peronistas enrolados en la CGT, inició medidas de fuerza. A pesar de ello, "el tono de sus acciones fue más de queja que el de confrontación y su reclamo principal se centró en el pedido de mayor participación en el proceso de toma de decisiones." (Margheritis, 1999:209).

Esta estrategia fue explicada por el sindicato con el argumento de la supuesta inevitabilidad de los cambios ante las reformas estructurales que se estaban sucediendo.

Así entonces SUPE Federación decidió aceptar el proceso en general pero negociando con el gobierno ciertos condicionamientos a las reformas institucionales. El objetivo que perseguía era aumentar sus recursos organizativos para compensar la decadencia de los recursos políticos e industriales y ganar una mayor autonomía tanto del Estado como de la capacidad movilizadora de las bases, influida por las condiciones del mercado laboral (Murillo, 1997).

Redefiniendo su accionar, la Federación SUPE desarrolló de esta forma una estrategia de "supervivencia organizativa" al convertirse en un "sindicato de negocios" (Orlansky, 1997). Ante las transformaciones desarrolladas y la pérdida importante de poder que estaba sufriendo, decidió aceptar la privatización y negociar una serie de concesiones, entre las que se destacan: la participación accionaria en la empresa privada a partir del Programa de Propiedad Participada, el pedido de subsidios para la creación de una obra social (OSPE), el reconocimiento del monopolio de la representación sindical a pesar de la existencia de otro sindicato de trabajadores en el sector (La Federación Argentina Sindical del Petróleo y el Gas Privados, FASPyGP) y la conformación de emprendimientos prestadores de servicios a la empresa (Orlansky y Makon, 2002).

En relación a esto último, resulta interesante señalar que SUPE negoció con la compañía petrolera la organización de 215 empresas que agruparon a 7194 trabajadores "ypefeanos", quienes firmaron con la empresa contratos de provisión de servicios por uno o dos años luego de los cuales el contrato debía renegociarse

(Murillo, 1997). Sin embargo, con el cierre posterior de muchos de estos emprendimientos, el sindicato perdería algunos de estos afiliados.

Desde entonces, SUPE sería dueño de un conjunto de emprendimientos prestadores de servicios a YPF. Había elegido reconvertirse antes que admitir la posibilidad de perder definitivamente su poder económico y político, transformándose en muchos casos en empleador de sus propios afiliados

Desde que se decidió la implementación del proceso de externalización de actividades de YPF, diferentes organizaciones sindicales comenzaron a disputarse la representación de los trabajadores de los emprendimientos conformados. Esto significó que algunos trabajadores de estas PYMES no se afiliaran a SUPE, sino a otras asociaciones sindicales como la UOCRA o la FASPyGP de acuerdo a la actividad principal que realizaran.

En el año 2002 la Federación SUPE representaba a 7000 afiliados (Orlansky y Makón, 2002), entre los cuales estaba el personal de base de Repsol YPF, los trabajadores del sector comercialización (estaciones de servicio) agrupados en la empresa OPES S. A, y los trabajadores de los emprendimientos afiliados bajo su órbita.

V.5.2. La respuesta sindical a nivel local

La estrategia de "supervivencia organizativa" seguida por SUPE Federación no fue seguida por todos los sindicatos locales, pues hubo algunas filiales que opusieron resistencia al desmantelamiento de la empresa y se negaron a ser cómplices de la política de privatización.

SUPE Ensenada fue uno de estas filiales sindicales³⁹ que, presionada por sus bases, salió a la calle a pelear contra la privatización, reestructuración productiva y pérdida de puestos de trabajo en la refinería de YPF.

Esta filial fue una de las mayormente perjudicadas por la política de retiros compulsivos implementada por la empresa.

Como señalamos anteriormente el 13 de septiembre de 1991, la filial sindical de Ensenada llamó a sus trabajadores a adherir a un paro convocado por SUPE Federación en solidaridad con los obreros petroleros de la refinería Campo Durán de Salta, quienes estaban luchando para evitar la venta de esta unidad productiva. Hasta ese momento, el sindicato solía convocar a sus trabajadores a hacer paro con el objetivo de reivindicar mayores montos en las remuneraciones, pues habitualmente los temas de negociación habían sido los problemas salariales.

En septiembre de 1991, el contexto nacional obligó sin embargo a los sindicalistas a desarrollar una estrategia de rechazo al desmantelamiento de la empresa, que comenzó con el paro anteriormente mencionado.

En el caso de la refinería La Plata, el paro tuvo una adhesión considerable, pues excepto el personal de producción, una parte importante de los trabajadores diurnos de los sectores de mantenimiento y servicios y administrativo adhirieron a la medida de fuerza.

El día posterior a este paro, el Ministerio del Trabajo de la Nación lo declaró ilegal, dado que por la ley de reglamentación de huelgas se consideró a la producción de las refinerías como un servicio esencial.

³⁹ Las otras filiales que opusieron resistencia fueron las de Comodoro Rivadavia y Neuquén.

El 14 de septiembre de 1991, 1360 trabajadores de la refinería La Plata fueron desafectados de la misma mediante el despido. Desde la filial sindical se inició una estrategia de rechazo a los despidos y de oposición a la privatización, que incluyó la movilización de los trabajadores petroleros que organizaron marchas, huelgas de hambre, carpas de resistencia, etc.

Esta estrategia inicial fue al poco tiempo modificada, pues la lucha sindical fue sabotada por la Federación SUPE que dio la espalda a la filial de Ensenada y sus trabajadores. Ante esta situación la filial ensenadense decidió aceptar la conformación de emprendimientos en torno a YPF pero no aceptó la posibilidad de gestionarlos.

Así, SUPE Ensenada colaboró con los ex trabajadores "ypefeanos" en la conformación de estas PYMES y rechazó la posibilidad que le daba la empresa de ser dueño de estos emprendimientos.

Las 4800 fuentes laborales que se perdieron por este paro y por la política de retiros voluntarios y de cursos de capacitación subsiguientes, no pudieron sin embargo ser absorbidos por los puestos de trabajo generados por los emprendimientos.

La filial local sufriría entonces una disminución importantísima de su número de afiliados y una reducción equivalente en sus recursos económicos. Retenía así un número restringido de afiliados conformado por el personal de base de YPF y los trabajadores de las PyMES prestadoras de servicios a Refinería, pero no dirigía el destino de estas últimas.

De esta forma entonces, si bien el sindicato local aceptó que se conformaran emprendimientos ante la reestructuración productiva que se estaba llevando a cabo en la refinería, decidió no participar en la conducción de estas PYMES y seguir siendo una organización defensora de los derechos de los trabajadores, rechazando la posibilidad de transformarse en un sindicato de negocios al no desarrollar una estrategia de supervivencia organizativa como hizo el sindicato nacional.

Su poder político y económico quedaría desde entonces restringido por un lado a las escasas negociaciones que pudiera encarar con la Federación sindical y con los directivos locales de la empresa y por otro lado a las cuotas sindicales de un número de afiliados reducido. Según las afirmaciones del secretario general del sindicato local actualmente éstas alcanzan por un lado a 1400 afiliados permanentes, de los cuales 600 son trabajadores formales de Repsol YPF y 800 son trabajadores de los emprendimientos y, por otro lado a 2200 afiliados eventuales. Estos últimos son los obreros anotados en la bolsa de trabajo de la filial que desarrollan actividades laborales en determinados períodos cuando se para alguna de las plantas de producción de la refinería con el objeto de realizar reparaciones.

La estrategia desplegada por el sindicato local puede explicarse por varias razones. En primer lugar sus directivos pertenecían a una vertiente política distinta a la que dirigía la Federación SUPE, por lo cual, al no ser oficialistas, podían tomarse la licencia de responder de manera diferente. Además, según afirman los dirigentes gremiales de aquella época, la Federación los había traicionado al convocar a un paro que luego sería declarado ilegal y por el cual muchos trabajadores serían desvinculados de la empresa.

En segundo lugar, cabe destacar el rol que cumplieron los trabajadores de la refinería, pues en los tiempos iniciales de la transformación presionaron a los dirigentes gremiales locales para resistir la privatización, rechazando la postura colaboracionista que propiciaba la Federación SUPE.

Esta presión obrera muestra además la relación cercana que los dirigentes locales tenían con sus afiliados, pues al ser un sindicato regional no existía una organización burocrática tan verticalista que impidiera la interacción entre trabajadores y dirigentes gremiales.

La privatización de YPF erosionó así el poder que tenía SUPE en varias direcciones, ya que el impacto de la desestatización sobre el sindicato no sólo puede verse en la pérdida de su poder político y económico sino también en la relación entre la Federación y sus filiales.

En un contexto de transición, el sindicato comenzaba entonces una nueva etapa, pues ante las reformas estructurales impulsadas por un gobierno que alteraba la tradicional imbricación entre los sindicatos y el peronismo, SUPE veía fuertemente restringido su poder

V.6. La externalización de actividades: la conformación de emprendimientos prestadores de servicios a YPF

Luego de la racionalización del personal y de la privatización, la empresa decidió externalizar una serie de actividades que resultaban onerosas.

Con la idea de externalización hacemos referencia a lo que Epelman y otros (1990) han señalado como el conjunto de actividades que comienzan a ser efectuadas fuera de la empresa con el objetivo de aumentar su rentabilidad. Las formas más conocidas de externalización son: la subcontratación, el trabajo temporario, la des-integración o segmentación de la producción, etc.

En el caso de YPF, luego de la privatización se implementó la subcontratación de una serie de actividades que serían realizadas por emprendimientos constituidos por ex trabajadores petroleros.

Estas pequeñas y medianas empresas surgieron al amparo de la Ley de Reforma del Estado que, en sus artículos 15 y 16, hacía alusión a la posibilidad de la constitución de sociedades por parte de los ex agentes de la empresa.

De esta forma, ambos artículos se transformaron en la condición de posibilidad para que los ex empleados organizaran sociedades para prestarles distintos servicios a la empresa ahora privatizada.

En este proceso de organización y conformación de emprendimientos, SUPE tuvo una participación muy activa, ya que al implementar una estrategia de "supervivencia organizativa", se puso generalmente al frente de muchas de estas pequeñas y medianas empresas y se convirtió, como señalamos anteriormente en un "sindicato de negocios". Según Murillo (1997), frente a la privatización de YPF, SUPE organizó 215 empresas que agruparon a 7194 trabajadores "ypfeanos".

En relación a estos emprendimientos, Wade (1996) ha sostenido que su surgimiento fue una estrategia elaborada por la empresa en connivencia con el sindicato y el gobierno nacional, ante la delicada situación que vivían los ex trabajadores desplazados de la compañía y el descontento que esto provocaba. Según este autor, con la política de subcontratación se intentaba evitar un conflicto social y laboral que se hubiera originado si se dejaba cesantes a miles de empleados en regiones cuya base económica era la industria petrolera.

En la refinería La Plata, como ya hemos visto, la situación fue diferente. Si bien se implementó una estrategia de externalización, que fue viabilizada a través de la subcontratación de actividades de mantenimiento y servicios, los emprendimientos conformados estuvieron a cargo de los ex trabajadores, quienes constituyeron con ayuda del sindicato local Sociedades Anónimas, Sociedades de Responsabilidad Limitada y Cooperativas.

La subcontratación que se implementó en la refinería fue bastante particular pues las actividades de las empresas subcontratistas se realizaba dentro de la empresa. Es decir que en esta unidad productiva se produjeron, como sugiere Broda (1977) en relación a los sistemas de producción continua, "nuevas formas de subcontratación", pues la ejecución de la contratista se realiza dentro de la misma compañía, a diferencia de la llamada subcontratación "tradicional" que consiste en la producción de piezas o de subconjuntos incorporables a un producto final, que se inscribe en el marco de una fragmentación espacial del proceso de producción.

Como sostiene Vatin la subcontratación en las empresas de proceso continuo como las refinerías, "conciernen en general a todo lo que no puede reducirse a una función de vigilancia control como es trabajo en el proceso productivo (y parte de las tareas administrativas) y afecta por lo tanto a las tareas periféricas sin calificación (limpieza, manipulación) y las tareas de mantenimiento calificado." (Vatin, 2004:142).

Así entonces, la subcontratación implementada en la refinería se concentró en las actividades de mantenimiento y servicios de las plantas productivas y en los paros de planta para refacciones.

Estos últimos fueron externalizados tanto a través de la subcontratación "en cadena", es decir a partir de una contratación que realiza la empresa subcontratista para una parte de los trabajos que se le confían, como a través de trabajo temporario o eventual que es contratado de manera individual.

Esta política de externalización siguió así la tendencia subcontratista de la industria de la refinación existente a nivel internacional. La subcontratación de actividades de mantenimiento y servicios era una política que se venía implementando en las principales compañías refinadoras de petróleo del mundo desde los años 60 (OIT, 1998).

En la refinería La Plata algunos de los emprendimientos subcontratados fueron creados por los ex trabajadores despedidos luego del paro del 13 de septiembre de 1991, mientras que otros fueron conformados hacia mediados de 1993, cuando se profundizó el proceso de desvinculación de personal.

En líneas generales los emprendimientos estaban constituidos por una gran cantidad de socios, dado que se conformaban con gran parte de los ex agentes que eran desvinculados del sector mantenimiento y servicios.

En la política de subcontratación implementada se dio prioridad a las sociedades de ex agentes petroleros, quienes tenían el "saber hacer" específico de las actividades que se decidían externalizar.

Las sociedades comenzaron a funcionar en el mismo espacio físico y con la misma maquinaria que existía antes de la desestatización de la empresa petrolera. En principio YPF les alquilaba las instalaciones y les cedía en comodato los equipos y maquinarias que se habían utilizado hasta ese momento, materiales que al poco tiempo resultarían antiguos y en algunos casos se transformarían en obsoletos.

De manera que sus trabajadores debían realizar la misma actividad laboral que habían realizado durante años para YPF pero para una empresa privada, de la que eran propietarios.

Cada emprendimiento tenía definido su área de trabajo en la empresa y contaba con un contrato que duraba aproximadamente dos años que protegía en cierta medida su área de competencia. Luego de pasado este período debían comenzar a participar en licitaciones abiertas o negociar directamente con la dirección de YPF S.A. sin las prebendas contempladas anteriormente.

Si bien los contratos originales garantizaban cierta cantidad de horas hombres mensuales a un precio muy conveniente en el mercado, esta situación comenzó a cambiar con el tiempo.

Uno de los mayores problemas que tuvieron fue la gestión de los mismos, pues sus directores tenían calificaciones ligadas estrictamente al trabajo en la refinería pero nada sabían de la conducción de una empresa. La capacitación en gestión empresarial fue una de sus mayores dificultades. Esto significó que muchas compañías tuvieran malos manejos económicos.

Esta situación fue complementada con la firma los nuevos contratos con YPF que reducía sobremanera su presupuesto. Con el tiempo algunas empresas debieron cerrar sus puertas o fusionarse con otras para poder subsistir.

En ciertos casos, a las dificultades económicas se sumó luego la falta de trabajo, pues habían desaparecido las instalaciones o bienes de capital que les permitían existir. Así, con el cierre o modernización de las plantas, algunas firmas perdían la posibilidad de continuar realizando los trabajos en su área original de competencia.

Los nuevos emprendimientos debieron entonces reconvertirse y diversificar su oferta de trabajo por lo cual comenzaron a realizar otras actividades y a buscar nuevos clientes.

Ahora bien, más allá de las situaciones particulares, luego de dos años todos los emprendimientos comenzaron a participar de licitaciones en las que se firmaron contratos que estipulaban la realización de una mayor cantidad de trabajo por el mismo dinero.

Estas empresas estarían desde entonces condenadas al mundo de la flexibilidad, pues como sostiene Barberena su trabajo estaría asegurado siempre y cuando pudieran adaptarse a las reglas del mercado, compitiendo con otros emprendimientos conformados por ex compañeros de trabajo y por terceros. Ya no podían esperar aumento salarial, sino aumento en las ganancias de sus empresas. Los beneficios sociales adquiridos los podrían mantener si la rentabilidad de la empresa se los permitía. La jornada laboral dependía del cumplimiento del trabajo, y no del cumplimiento del horario (Barberena, 1997: 81).

La creciente necesidad de diversificar la oferta de trabajos a realizar, la presión ejercida por Repsol YPF, en cuanto a plazos de entrega, los llamados anuales o bianuales a nuevas licitaciones y la inevitable existencia de empresas competidoras de la región significó entonces para estos emprendimientos la incorporación paulatina de políticas de flexibilidad laboral interna.

En contrapartida la política de externalización significó para Repsol YPF una fuerte reducción de costos. En primer lugar porque "una importante proporción del costo fijo, el pago de sueldos y salarios de todo el personal de mantenimiento y servicios fue trasladado a las empresas subcontratistas. Por otro lado, le proporcionó mayor flexibilidad dado que los contratos eran y continúan siendo temporarios, sin cláusulas de renovación automática y con posibilidades de rescisión de ambas partes antes de finalizar el período, si la existencia de ciertas situaciones así lo justifican. Esto significó una amplia posibilidad de ajustar sus costos en función de la variación de la actividad." (Barberena, 1997:80).

Con la política de externalización y su consecuente subcontratación, los emprendimientos conformados se transformaron así en los eslabones invisibles de la privatización y reestructuración productiva puesta en marcha en la refinería. Su presencia es escondida, o mejor dicho no reconocida como parte indispensable de la empresa. Aunque las tareas se realizan dentro de las instalaciones de la firma, su existencia se torna difusa en los balances oficiales de la compañía privada. Sus trabajadores que estaban antes integrados a la "empresa madre" y eran parte de su mercado interno, son ahora trabajadores externos que trabajan dentro de la firma.

Con el advenimiento de la política de externalización implementada se fragmenta así la segmentación dual del mercado de trabajo (interno-externo) y comienza a gestarse una nueva segmentación.

V.7. Tendiendo puentes entre lo objetivo y lo subjetivo: reconstruyendo los acontecimientos externos

En este capítulo hemos abordado la privatización y algunos elementos de la reestructuración productiva implementada en YPF con el objetivo de señalar su importancia en la ruptura de las trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros.

Consideramos así que este proceso se tradujo en un "antes" y un "después", es decir en un hito temporal fundamental en las trayectorias laborales de los ex trabajadores entrevistados.

La descripción minuciosa de la privatización y reestructuración productiva de YPF a nivel nacional y de la refinería La Plata en particular, la erosión del poder de los trabajadores y sus organizaciones sindicales y la conformación de emprendimientos productivos constituyen así, como señalamos en el capítulo 2, una marca externa, "estructural" que creó una nueva coyuntura en donde los agentes fueron convocados a iniciar nuevos trayectos.

Estos acontecimientos son entonces la manifestación de los que hemos denominado en el modelo de trayectorias como modelos procesual y estructural.

La reestructuración producida en la refinería evidencia además un tiempo cronológico coyuntural privatizado, es decir, un tiempo en el que el modelo de acumulación existente sufría una reforma estructural que propiciaba el achicamiento del Estado.

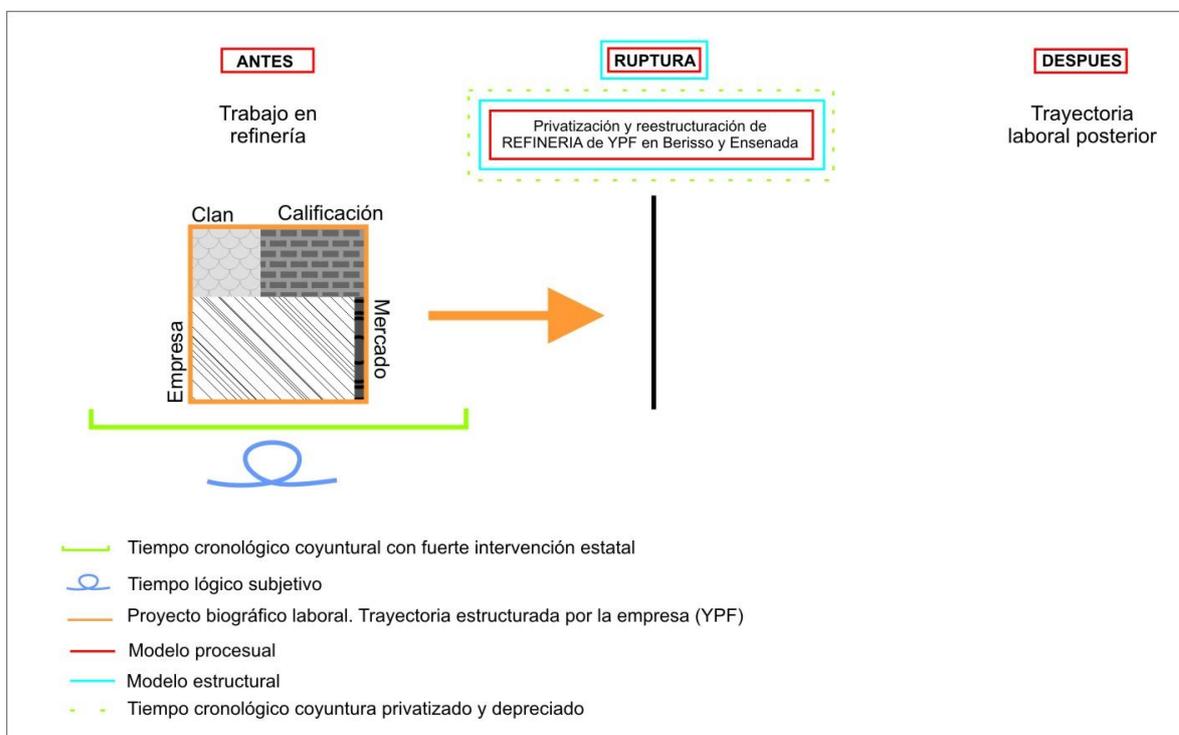
El espacio en que se desarrolló este tiempo coyuntural sufrió, asimismo, una depresión económica creciente. Este espacio puede ser concebido entonces como "depreciado", pues padeció una profunda crisis económica y perdió gran parte de su relevancia en materia de desarrollo regional. Las ciudades de Berisso y Ensenada, en las cuales se encontraban, además de la refinería de YPF, diversas empresas que

habían absorbido una gran cantidad de mano de obra, vivían entonces procesos de cierre, reestructuración, y/o privatización.

La desestatización y reestructuración productiva de la refinería de YPF generaba así un corte con la dinámica espacio-temporal anterior, pues con la privatización de la empresa petrolera y su venta a la compañía multinacional Repsol se inauguraban un tiempo coyuntural específico, el “tiempo privatizado” y un espacio ideológico particular, el espacio “depreciado”. Espacio y tiempo que impusieron a los ex trabajadores inevitables cambios en sus trayectorias ocupacionales.

Si quisiéramos incorporar estas dimensiones de análisis al modelo de trayectorias laborales que hemos desarrollado, esquemáticamente se verían de la siguiente manera:

Figura Nº 3: Modelo de trayectorias laborales en el momento de ruptura. Análisis de los “acontecimientos externos”



Sintetizando, los apartados desarrollados en este capítulo han puesto en evidencia un conjunto de “acontecimientos externos” que como veremos a continuación propiciaron la puesta en juego de decisiones individuales que trajeron consigo modificaciones en la subjetividad de los trabajadores petroleros y en sus trayectorias laborales.

VI. EL MOMENTO DE TRANSICIÓN EN LA VIDA LABORAL: EL PROCESO DE REINSERCIÓN A CORTO PLAZO

VI.1. Presentación

Las transformaciones acontecidas en el mundo laboral a partir de los años 60 y 70 trajeron consigo serias consecuencias para los trabajadores. Con los cambios estructurales producidos en el trabajo, "comenzaron a borrarse los antiguos puntos de referencia, se multiplicaron las incertidumbres sobre el futuro y se cuestionaron las categorías anteriores" (Dubar, 2001:12).

Frente a una nueva "sociedad laboral", algunos sociólogos tales como Castells, Giddens y Beck, han enfatizado la especificidad que adquirieron los procesos de individuación.

La creciente individuación, designa, entre otras cosas, los efectos de un proceso de desinstitucionalización de los marcos colectivos que tradicionalmente estructuraban la identidad social e individual (familia, escuela, tradiciones, religión) y que, ahora, obliga a repensar las nuevas dimensiones involucradas en los procesos de socialización en las sociedades contemporáneas. Este proceso marca el pasaje de lo colectivo a lo individual, la entrada a una época en la cual las identidades se definirían cada vez más por su implicación subjetiva (Svampa, 2000).

En nuestro país, este proceso se torna evidente a partir de los años 90 cuando, reformas estructurales mediante, se produjo la privatización de las empresas públicas y muchos trabajadores perdieron su empleo. Desamarrados de las antiguas estructuras laborales, los ex trabajadores públicos comenzaron a vivir una época de incertidumbre e inestabilidad laboral.

En el caso específico de la privatización de YPF, resulta claro que la política de reducción de su plantilla de personal significaría un fuerte impacto para sus trabajadores. Muchos de ellos fueron desvinculados y vivieron este momento como un quiebre en su trayectoria laboral.

En este capítulo nos preocupamos por aprehender el significado que tuvo esta ruptura para los ex trabajadores de la refinería y cuáles fueron sus consecuencias a corto plazo. Es decir, intentaremos adentrarnos en el mundo de la subjetividad de estos ex trabajadores petroleros para conocer las particularidades que adquirió el proceso de individuación al que se vieron transportados y las características de su reinserción inmediata posterior.

Así entonces, presentamos inicialmente un análisis del impacto que la desvinculación de la refinería trajo sobre la subjetividad de los ex trabajadores entrevistados.

En segundo lugar analizamos la fragmentación de la identificación laboral que estos trabajadores habían constituido a lo largo de sus años de trabajo en la empresa petrolera.

En tercer lugar, desarrollamos las características de los procesos de reinserción laboral alcanzados en el momento inmediato posterior a la desvinculación.

En cuarto lugar analizamos el proceso de empobrecimiento familiar que la pérdida del empleo petrolero trajo consigo. Es decir estudiamos las particularidades adquiridas por el proceso de caída.

Finalmente presentamos el único intento de lucha colectiva organizada por los ex trabajadores para reclamar el cobro del programa de propiedad participada. Desarrollamos así la historia de la mesa de ex agentes de YPF y las distintas reivindicaciones e intereses de sus miembros.

VI.2. El impacto de la privatización en la subjetividad de los trabajadores

El momento de privatización fue, en líneas generales, vivido de manera traumática por los trabajadores. En el marco del proceso de privatización, en la refinería La Plata se comenzaron a aplicar una serie de procedimientos que tenían por objetivo propiciar la aceptación por parte de los trabajadores del "retiro voluntario"⁴⁰. Una serie de estrategias de desgaste se hicieron así presentes en los diferentes sectores de la empresa. De esta forma relataban este momento los trabajadores:

"Era un manoseo muy gratuito, muy feo. Los últimos tiempos se vivió un manoseo muy feo. Con el temor de que te echaran. Yo siempre digo que en capacitación lo único que me faltó hacer, por temor te lo digo, es lavar los baños." (Diego. Entrevista Nº 14. Sector administrativo).

La política de desgaste estaba asociada indisolublemente a la estrategia que tenía la empresa de lograr lo más rápidamente posible el achicamiento de su plantilla de empleados a través del retiro "voluntario" de los trabajadores.

Esta estrategia estuvo inspirada en los cambios que comenzaron a introducirse en la gestión empresarial de algunas compañías europeas y japonesas a fines de los años 70, en las cuales se implementó un sistema productivo más flexible⁴¹.

La crisis del régimen de acumulación y, de modo particular, del modelo de producción fordista en la década del 70, dio lugar a un heterogéneo conjunto de prácticas empresariales que pretendían lograr una mejor adaptación a las nuevas y cambiantes condiciones del entorno. Así, la flexibilidad laboral (en todas sus formas), las nuevas formas de organización (y control) del trabajo y los nuevos criterios de "empleabilidad" pasaron a ser rasgos presentes en la mayoría de las sociedades actuales.

En relación a este tipo de medidas, Linhart (1988) sostiene, por ejemplo, que en Francia las empresas comenzaron a establecer prácticas de "limpieza" a través de ceses negociados o voluntarios acompañados de primas. En el caso de YPF, el tenso clima de trabajo propició la rápida aceptación por parte de los trabajadores de retiro "voluntario".

⁴⁰ Como señalamos en el capítulo V, la voluntariedad del retiro era relativa, pues los trabajadores debían aceptarlo.

⁴¹ Este cambio se relaciona con el advenimiento de nuevos modelos productivos tales como el modelo de especialización flexible, el toyotismo, etc.

"Bueno en realidad nosotros nos despedimos, aceptamos el retiro voluntario, todo el mundo que se fue de YPF aceptó sí o sí. Nos obligaron, no queríamos. Luchamos hasta más no poder y cuando vimos que ya no había más remedio, agarramos porque nos iban a echar de todas maneras." (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

Según Linhart (1988) las políticas de desgaste se aplican con la idea de lograr una aceptación rápida por parte de los trabajadores, sin darles tiempo de reflexionar, de discutir tranquilamente entre sí o con sus representantes. La idea es hacerlos reaccionar, provocar comportamientos espontáneos, inmediatos.

En algunos casos el momento de desgaste afectó además la salud de los trabajadores petroleros quienes comenzaron a sentir padecimientos físicos ligados a la tensión vivida en la refinería.

"A mí para esa época, me había dado un pico de hipertensión, mi familia se asustó. Yo me hacía mucha mala sangre, porque veía las cosas, veía cómo estaban haciendo todo para que nos fuéramos." (Felipe. Entrevista N° 1. Sector producción).

Así entonces, luego de soportar un tenso clima laboral, que afectó en algunos casos su salud, los trabajadores petroleros tomaron con premura la decisión de aceptar el retiro. Con mucho dolor por el sentimiento de pérdida que experimentaban, se desvincularon de la refinería sin saber cuáles eran sus posibilidades laborales futuras.

Sus relatos ilustran claramente el difícil momento que vivieron:

"Yo me fui llorando, sabía que no iba a hacer nada, tenía un miedo..., no sabía qué hacer (...) fue muy traumático. Mi mujer, tenía miedos. Los chicos y yo también por supuesto." (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

"... a mí me dolió muchísimo. Me dolió muchísimo porque yo sentí como que algo me sacaban, o sea fueron frutos de mi vida, yo era lo único que conocía." (Diego. Entrevista N° 14. Sector administrativo).

La pérdida del trabajo en la refinería fue entonces para muchos de los ex trabajadores entrevistados un momento de abrupto derrumbe. De un día para otro aquel trabajo que esperaban tener para toda la vida se les escurrió definitivamente de sus manos.

Se avecinaba así un considerable resquebrajamiento de la identificación petrolera que habían construido de manera colectiva.

VI.3. La privatización de la identificación petrolera

El momento de la privatización fue para los ex trabajadores de YPF un período histórico que trajo consigo una ruptura inevitable, un punto de bifurcación que significaría una multiplicidad de cambios.

Al quebrarse el sueño de trabajar toda la vida en YPF los petroleros no sólo perdían su trabajo sino también la identificación laboral que habían podido construir a lo largo de los años, pues, como afirma Dubar (2002), la reproducción de las identidades de oficio depende generalmente de una relativa estabilidad tanto en las normas con las que se organiza el trabajo como en las comunidades que las

soportan, siendo los mercados internos de trabajo (las empresas) apoyados por el Estado uno de los ámbitos en que tienden a generarse y reproducirse este tipo de identidades.

El Estado que había generado y desarrollado a través de YPF un “modelo social y de civilización territorial” en Berisso y Ensenada, ofreciendo derechos sociales, protección social, bienestar material y jerarquía social a sus empleados, se transformaba ahora, políticas neoliberales mediante, en un Estado “ausente”, dándole así la espalda a los trabajadores al cuestionar material y simbólicamente la identidad estatutaria que en otros momentos había ayudado a construir.

Al igual que en el resto de las empresas de servicios públicos, en YPF se implementó durante los años 80 y principios de los 90 una política de desinversión por parte del Estado que profundizó terriblemente la deficiencia de lo que había sido la empresa más productiva del país. De esta forma se gestó la condición de posibilidad para que los medios de comunicación difundieran un discurso crítico en torno a ésta y otras empresas públicas y a sus trabajadores, contribuyendo así a conformar una opinión pública, que viendo su inoperancia, rechazaba la propiedad estatal de todos los servicios públicos y recursos naturales. Se generó entonces una estigmatización negativa y denigratoria del trabajador estatal a quien también se culpaba de la situación existente en las empresas.

En las ciudades de Berisso y Ensenada esta situación se vio además profundizada por la jerarquía social que había tenido siempre el trabajador petrolero, pues al ser visto como la “aristocracia obrera”, por recibir los cuantiosos beneficios que YPF le otorgaba a sus trabajadores, gran parte de los habitantes de estas ciudades comenzaron a expresar su recelo por la desigualdad existente al interior de la comunidad entre quienes eran o no trabajadores de YPF. Se confundía así la ineficiencia provocada por las malas administraciones estatales y las “pérdidas” que daba esta empresa estatal, con la supuesta inoperancia de sus empleados, quienes parecían ser los responsables de la situación de la compañía.

Esto explicaría por qué los habitantes de la región no acompañaron a los ex trabajadores de YPF en sus reclamos y manifestaciones contra el desmantelamiento de la empresa petrolera estatal. Como señala un ex “ypefeano”:

“...la sociedad, el resto de la sociedad creo que no apoyó para nada en su momento. No porque no quisiera sino porque no tenía conciencia de la magnitud de lo que hizo ese gobierno, como hizo tantas otras cosas más, no solamente lo de YPF ¿no? (...) y pienso que la sociedad entera en realidad, creo que todavía no tiene la magnitud del desastre que se hizo con eso.” (Silvio. Entrevista Nº 13. Sector mantenimiento y servicios).

El cambio que supuso la privatización de YPF para sus trabajadores no estuvo restringido a la búsqueda de un nuevo trabajo sino que significó un conjunto de transformaciones en su propia identidad. La abrupta ruptura de su trayectoria laboral los condujo por lo tanto a una importante crisis al percibir una profunda perturbación de las relaciones relativamente estabilizadas entre los elementos que estructuraban su actividad anterior.

“...lo que se sintió mucho fue la parte emocional viste, que era una cosa de entrar en YPF, vos entrabas en YPF y te jubilabas o te morías dentro de YPF. Porque YPF era para toda la vida, porque inclusive hasta mi viejo era jubilado de YPF, tenía un hermano también que hacía 20 años que estaba trabajando en YPF. Eso fue lo que más se sintió en la familia.” (Sergio Entrevista Nº 30. Sector mantenimiento y servicios).

La pérdida del trabajo en la empresa petrolera en la que había trabajado toda la familia era así un elemento que venía a desestructurar la vida laboral y familiar.

La crisis identitaria que los ex trabajadores comenzaron a padecer podría ser comprendida así como una crisis que resulta de conflictos biográficos vinculados con procesos sociales que conllevan a su vez dificultades materiales y un cuestionamiento del sistema de creencias socialmente construido. Esta crisis se expresaba, en síntesis, como una crisis en torno a las definiciones de uno mismo, convertidas en insostenibles por los otros, ilegítimas a los propios ojos y negativas para todo el mundo, es decir, un cuestionamiento del modelo identitario anteriormente construido (Dubar, 2002).

Ante el conjunto de transformaciones estructurales que venían para quedarse, era imposible sostener la vigencia de una identidad construida bajo otro modelo de crecimiento. El sufrimiento experimentado refleja el inicio de un proceso de resquebrajamiento identitario.

"...Yo pienso que lo que se hizo fue vender a la patria, así no más te lo digo, por la privatización, habría que juzgar a Menem por traición a la patria (...) porque prácticamente como que regalamos la mayor riqueza que teníamos... Y además yo y todos mis compañeros quedamos desarraigados, una o dos generaciones completas, nos tiraron a la calle, nos partieron la vida al medio, porque nos quitaron la jubilación que prácticamente la teníamos en las manos, nos tiraron a la calle y éramos jóvenes para jubilarnos y viejos para conseguir trabajo. (...) Además nuestros hijos perdieron la posibilidad de empezar a trabajar en YPF, porque antes los hijos de los petroleros tenían facilidades para entrar." (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

Así, junto al desmoronamiento del mundo anterior los trabajadores "ypefeños" vieron cómo se les escurría de las manos la posibilidad de transmitir el oficio a sus hijos y de servirles de puente para ingresar a la empresa y cómo se les quebraba el sueño de trabajar en YPF para toda la vida. Es por ello que sintieron que "les partieron la vida al medio", que "los tiraron a la calle", dejándolos así "desarraigados", obligados a buscar un nuevo trabajo para diseñar un itinerario diferente al que venían recorriendo. En este nuevo camino debían poner en juego sus capacidades, sus conocimientos, sus redes sociales y sus esperanzas, rearticulando su historia residencial, familiar, de formación y profesional y resignificando su propia imagen y la de los demás.

El trabajador "ypefeño" vivía de esta forma una profunda crisis de identidad, de la que sólo podría salir volviendo a encontrar referencias, señas, visiones del mundo y valoraciones de él, es decir, una nueva definición de sí mismo y de los demás a lo largo de un itinerario laboral diferente al anterior.

VI.4. Idas y vueltas en el proceso de reinserción: buscando alternativas a corto plazo

Con la pérdida del trabajo en la refinería petrolera se produjo un importante quiebre en la trayectoria laboral de sus trabajadores, quienes debían comenzar un nuevo itinerario de trabajo.

En realidad, aunque el comienzo de un nuevo camino laboral fue, en líneas generales, el común denominador de las trayectorias laborales de los trabajadores desvinculados, no todos continuaron teniendo una vida laboral activa.

Un grupo reducido de trabajadores, que estaban próximos a cumplir los 65 años de edad y que tenían los años de aportes necesarios para iniciar los trámites jubilatorios se vieron beneficiados económicamente con la desvinculación, pues pudieron cobrar la indemnización correspondiente a su "retiro voluntario" y al poco tiempo se jubilaron.

"Yo esperaba que me despidieran porque me convenía (...) porque la indemnización me la iban a pagar y yo estaba en condiciones de jubilarme. A mí particularmente me convenía que me despidieran, a todos los demás no, pero el caso particular mío me convenía que me despidieran. (Andrés. Entrevista Nº 4. Sector mantenimiento y servicios).

Un grupo mayoritario de ex trabajadores no tuvo, sin embargo, esta oportunidad. Muchos se encontraron así frente a una difícil situación pues habiendo sido desvinculados no podían hallar un nuevo trabajo.

"...porque nos sacaron la base a la mitad de nuestra vida. A mí me pasó que tendría 40 y pico de años y ¿a dónde iba a ir?, ¿entendés? Si toda la vida manejaste un carro ahora no vas a manejar un avión." (Jaime. Entrevista Nº 12. Sector mantenimiento y servicios).

"El tema de la edad es otra cosa que te juega en contra por más que tengas experiencia. Por eso yo te digo que es todo muy complicado, porque muchas veces va un pibe de 18 años, que no tiene experiencia. Y a los 18 años qué experiencia puede tener si no le dan la oportunidad de que la tenga. Y uno, que ya tiene experiencia, va a buscar un trabajo y no lo toman porque ya está viejo. Es así, la experiencia es un peine que te dan cuando te quedas pelado." (Sergio Entrevista Nº 30. Sector mantenimiento y servicios).

Muchos ex trabajadores se sintieron así desprotegidos, pues frente a la pérdida del empleo que habían tenido durante años encontraban serias dificultades para lograr una nueva inserción en el mercado de trabajo y no existía ningún organismo estatal que intentara ayudarlos. En realidad era difícil que ante la reforma del Estado que se estaba produciendo se previeran estrategias de relocalización para las personas desvinculadas de las empresas públicas en general.

Así los trabajadores de la refinería de YPF, frente a la desvinculación de la empresa petrolera estatal y sin ninguna contención desde organismos oficiales, se encontraron solos, librados a su propia suerte. Debieron entonces comenzar a buscar trabajo en un mercado laboral local que ya no absorbía mano de obra como en los años 60 y 70.

"...No nos podíamos reinsertar (...) Yo busqué por todos lados, Desde manejar taxis y remiss a tratar de vender hidrolavadoras. Hasta sabés que, fui a Junín con un contrato para vender planes de salud." (Felipe. Entrevista Nº 1. Sector producción).

"Bueno empecé a buscar trabajo, trabajo en la zona no había. (...) Empecé a utilizar la plata que YPF me dio, en vez de hacer un negocio, empecé a utilizarla para comer, entonces bueno comíamos de esa plata, y yo seguía buscando trabajo. Cuando vi que no conseguía trabajo y que no tenía más remedio que seguir comiendo de esa plata, dije bueno voy a sacar la cámara fotográfica. Cosa que no me gustaba viste, toda la vida fui dibujante mecánico, pero como no conseguía trabajo, dije voy a probar con esto, otra cosa no sé hacer y comencé a trabajar de fotógrafo." (Ignacio. Entrevista Nº 2. Sector mantenimiento y servicios).

Así, luego de perder el trabajo en la refinería los ex trabajadores tuvieron dificultades para encontrar una nueva inserción laboral en relación de dependencia en la cual poder utilizar los conocimientos y experiencia adquirida en la compañía petrolera.

Como señalamos en el punto VI, el resto de las empresas de la región que en otros tiempos absorbían mano de obra, se encontraban en ese momento viviendo procesos de cierre, privatización o reestructuración, razón por la cual estaban también reduciendo sus plantillas de trabajadores.

Ante la imposibilidad de alcanzar una nueva inserción en el resto de las empresas de la región muchos ex trabajadores empezaron a inventarse nuevos trabajos. Utilizando parte del dinero de la indemnización decidieron poner diferentes comercios, con los que obtener algún ingreso. Para muchos este tiempo fue un compás de espera.

"Después de la privatización yo puse una almacén acá en casa. Un año más o menos. Y después me fui a trabajar a Astilleros.(...) El almacén lo puse mientras veía qué hacía, si me quedaba, si me iba a trabajar con mi oficio a otro lado." (Lucas. Entrevista N° 8. Sector mantenimiento y servicios).

Para otros, abrir un nuevo negocio en alguna parte de su casa, o comprar un taxi, un remiss, un flete o un comercio se transformó, en un camino definitivo.

"Yo muy poco tiempo estuve sin trabajar, enseguida nos metimos acá con el kiosco. Antes estaba laburando con mi viejo en la estación de servicio. Así que nunca sentí la desocupación. No podía estar desocupado, tenía que mantener a mi familia." (Fabián. Entrevista N° 20. Sector mantenimiento y servicios).

"Cuando me fui de YPF compré enseguida el taxi porque necesitaba urgente algo que me trajera dinero" (Julio. Entrevista N° 27. Sector mantenimiento y servicios).

La búsqueda de una rápida reinserción en el mercado de trabajo se sustentaba así en dos razones fundamentales: por un lado estaba la necesidad de solventar los gastos familiares, por otro lado estaba el miedo de que se esfumara el dinero de la indemnización sin haber realizado antes una buena inversión.

Utilizar bien el dinero recibido era una preocupación que tenían sobre todo aquellos ex trabajadores que, por su edad y su escasa calificación, no tenían expectativas de encontrar más adelante trabajo en relación de dependencia.

"¿Qué hacés con la plata? Porque no sabés qué hacer. Porque yo estuve toda una vida en YPF, ya era bastante grande y sólo había manejado camiones tanques de petróleo. Entonces no sabía qué hacer. Y te dicen comprá un departamento, comprá locales, comprá taxi, comprá remiss. Y entonces tenés la plata y no sabés qué hacer. Porque aparte había que apuntar bien,(...) Y bueno entonces abrí el almacén." (Vicente. Entrevista N° 28. Sector mantenimiento y servicios).

El nuevo trabajo significó el ingreso a una nueva lógica laboral, ya que para que el emprendimiento resultara productivo era necesario trabajar muchas horas diarias. La colaboración laboral de varios de los integrantes del hogar se transformó así en fundamental. Mujeres e hijos se insertaron de esta forma en el mercado de trabajo.

"Mi señora en una oportunidad fue personal administrativo en una clínica, pero después no hizo falta y se dedicó a mis hijos y a mí. (...) después cuando puse el almacén, lo atendíamos mi mujer y yo, porque lo nenes eran más chicos de los que son ahora y no trabajaban." (Lucas. Entrevista Nº 8. Sector mantenimiento y servicios).

En otros casos, algunos de los miembros del hogar que ya estaban trabajando extendieron su jornada laboral para colaborar con los gastos familiares.

"Ella (esposa) ahora trabaja en dos escuelas, es maestra. Pero cuando yo trabajaba en la refinería no. Inclusive el año en que a mí me echaron, ella ese año trabajó en una sola. Después tuvo que empezar en otra porque la plata no alcanzaba." (Rafael. Entrevista Nº 22. Sector producción).

Si bien muchas familias debieron incluir a nuevos miembros en el mercado laboral para poder solventar los gastos del hogar, en algunos casos el trabajo de la mujer o de los hijos no comenzó en esta etapa, ya que cuando el trabajador era empleado de YPF, otros miembros de la familia se encontraban trabajando. Cuando se produjo la pérdida de trabajo del jefe de hogar, el trabajo de los otros integrantes de la familia, que era hasta entonces secundario pasó a ser fundamental. Esta situación, como veremos en el punto VIII, se tornaría definitiva en algunos casos.

"Mi señora tenía ingresos, que era nada que ver con lo que yo ganaba. Ella hacía tratamientos de belleza para mujeres. Entonces, cuando a mí me despidieron vivimos un poco de eso. Era terrible, vos tené en cuenta que tenía que estar esperando que a una mujer se le ocurriera pintarse las uñas, o que a alguna mujer se le ocurriera hacerse una limpieza de cutis, o una depilación y en un barrio..." (Felipe. Entrevista Nº 1. Sector producción).

Ahora bien, aunque gran parte de los trabajadores entrevistados utilizaron el dinero recibido en carácter de indemnización para amortiguar el golpe que significaba la pérdida del trabajo petrolero, hubo algunos que sin hacer demasiadas previsiones sobre el futuro laboral, decidieron cumplir una serie de sueños que venían postergando.

"Pedí la plata, que me dieran la plata y me hice la casa. Porque yo estaba alquilando y hablé con mi señora: ¿hago el curso o pido el dinero y hacemos la casa? Ella estaba trabajando, teníamos a él solo (uno de los hijos) y nos arreglábamos y yo hacía changas. Fui a trabajar con mi hermano en albañilería que él siempre estuvo en la construcción y bueno, no hice el curso." (Javier. Entrevista Nº 5. Sector mantenimiento y servicios).

La desvinculación de la empresa petrolera fue, en síntesis, un momento de quiebre en la vida laboral de los ex trabajadores que significó el inicio de un nuevo camino laboral.

Para algunos los primeros momentos fueron tiempos de transición, de espera. Una vez pasados los años más críticos en lo que a mercado de trabajo respecta, fueron de a poco consiguiendo reencauzar su vida laboral. Otros vivieron el momento inmediato posterior a la privatización como un tiempo difícil que venía para quedarse.

El momento inmediato posterior a la desvinculación, fue así, un tiempo de desorientación. Nadie sabía a ciencia cierta cuál sería la trayectoria laboral que seguirían. Si bien las instituciones sociales empresa, calificación, mercado y clan

estaban presentes en los caminos que comenzaban a andarse, no había todavía una que primara claramente por sobre las otras.

Sin embargo, algo que sí era evidente, era el indefectible proceso de caída que todos vivían. De manera paulatina los trabajadores y sus familias se vieron obligados a disminuir sus gastos en el consumo cotidiano y en la compra de bienes.

VI.5. La caída

En el momento inmediato posterior a la desvinculación de la refinería los trabajadores y sus familias debieron reorganizar la economía familiar. Con una importante incertidumbre comenzaron a transitar el pasaje a una vida más austera.

La sensación de incertidumbre que sentían los ex trabajadores petroleros era así una experiencia que venía para quedarse.

"...el sufrimiento que tuvimos, el sufrimiento que tuve, después de la privatización fue ver cómo se me caía todo (...) tenía la desesperación de no saber cómo íbamos a seguir viviendo nuestra vida." (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

La pérdida del empleo que se había soñado para toda la vida traía entonces consigo la necesidad de reducir los gastos cotidianos.

"Hubo que ajustar, yo empecé a hacer algunos trabajos (...), mi esposa trabajaba y bueno con lo que yo levantaba en el taller mecánico que había puesto, con el sueldo de mi esposa y con algo de plata del "retiro voluntario" que me habían dado, con eso nos íbamos manteniendo..." (Valentín. Entrevista N° 23. Sector producción).

Acomodarse a vivir sin los ingresos que brindaba el trabajo petrolero fue para los ex trabajadores y sus familias una difícil tarea. El achicamiento del presupuesto familiar derivó así en el recorte de muchos gastos que antes se hacían sin problema.

"...empezamos a achicar gastos. Yo tomaba vino, dejé de tomar vino y empecé a tomar soda. Tomábamos soda, dejamos de tomar soda y empezamos a tomar agua. Empezamos a comer menos carne, menos cosas. Empezamos a rebuscárnola y empezamos a vivir... Antes vivíamos ponele con 800 pesos, que era un sueldo promedio, horas extras de por medio, empezamos a vivir con 300, 350 pesos, en ese momento, y nos fuimos arreglando así..." (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

"...los chicos míos tuvieron que salir de la escuela privada también, estaban en una escuela privada pasaron a una del régimen del Estado, por el tema de las cuotas..." (Franco. Entrevista N° 29. Sector mantenimiento y servicios).

La disminución de los gastos no estuvo sin embargo únicamente limitada a bienes de consumo inmediato. La construcción y ampliación de las viviendas familiares se vio asimismo postergada.

"...en el tema de la construcción de la casa tuvimos que parar, no pudimos seguir haciendo, ni siquiera hacer menos pero hacer, tuvimos que parar directamente y eso pasó a segundo plano y nos quedamos con la casa a medio terminar. Por suerte en lo que pudimos aprovechar cuando estaba trabajando en

YPF y cobrando bien hicimos lo que estamos viviendo ahora, después de ahí en más ya no pudimos seguir” (Franco. Entrevista N° 29. Sector mantenimiento y servicios).

El recorte de los gastos impidió, en algunos casos, que se contrataran asimismo servicios médicos prepagos para asegurar una buena cobertura de salud ante la pérdida de la obra social petrolera.

“En ese tiempo, cuando me fui de YPF, no tuvimos obra social y tuvimos que pagar todo, por ejemplo el dentista de la nena, los arreglos que le hacía...” (Sebastián. Entrevista N° 15. Sector producción).

Así, con el paso del tiempo, los ex trabajadores debieron ir suprimiendo de su vida cotidiana lo que antes era habitual y que con la crisis se fue transformando en superfluo: algunos bienes de consumo de la vida cotidiana, el colegio privado de los hijos, la refacción de las viviendas familiares, etc.

De esta forma, los ex obreros petroleros vivieron un paulatino proceso de pauperización.

El sueño de un buen pasar ligado a una vida laboral construida en torno al trabajo petrolero quedaba así suprimido para siempre.

VI.6. Tendiendo puentes entre lo objetivo y lo subjetivo: comprendiendo el mundo de la subjetividad

Hemos analizado las consecuencias que la privatización y reestructuración implementada en la refinería La Plata ha traído consigo sobre sus ex trabajadores, enfocando específicamente la mirada en la dimensión subjetiva.

Estudiamos así el impacto que la desvinculación del trabajo petrolero produjo: en la subjetividad de los trabajadores, en su identificación laboral y en sus condiciones materiales de vida. Asimismo analizamos las distintas posibilidades de reinserción laboral que tuvieron a corto plazo y cómo, a partir de una organización colectiva, pelearon por sus derechos y compartieron con sus ex compañeros los difíciles momentos vividos.

A lo largo de este capítulo analizamos, en definitiva, de qué manera vivieron los ex trabajadores el momento de ruptura. Conocimos así sus sufrimientos y necesidades.

En relación a estas últimas vimos entonces que luego de la privatización, los ex trabajadores se vieron obligados a encontrar una nueva inserción laboral para continuar su trayectoria laboral sin poder detenerse para comprender lo que estaba sucediendo en su entorno y en su vida.

Excepto aquellos trabajadores que pudieron jubilarse, la mayoría de los ex obreros petroleros vivieron este momento como un proceso de transición en su vida laboral en el que se desestructuró su proyecto biográfico laboral anterior. Ninguna de las cuatro instituciones sociales tenía aún el peso suficiente como para primar por sobre las demás.

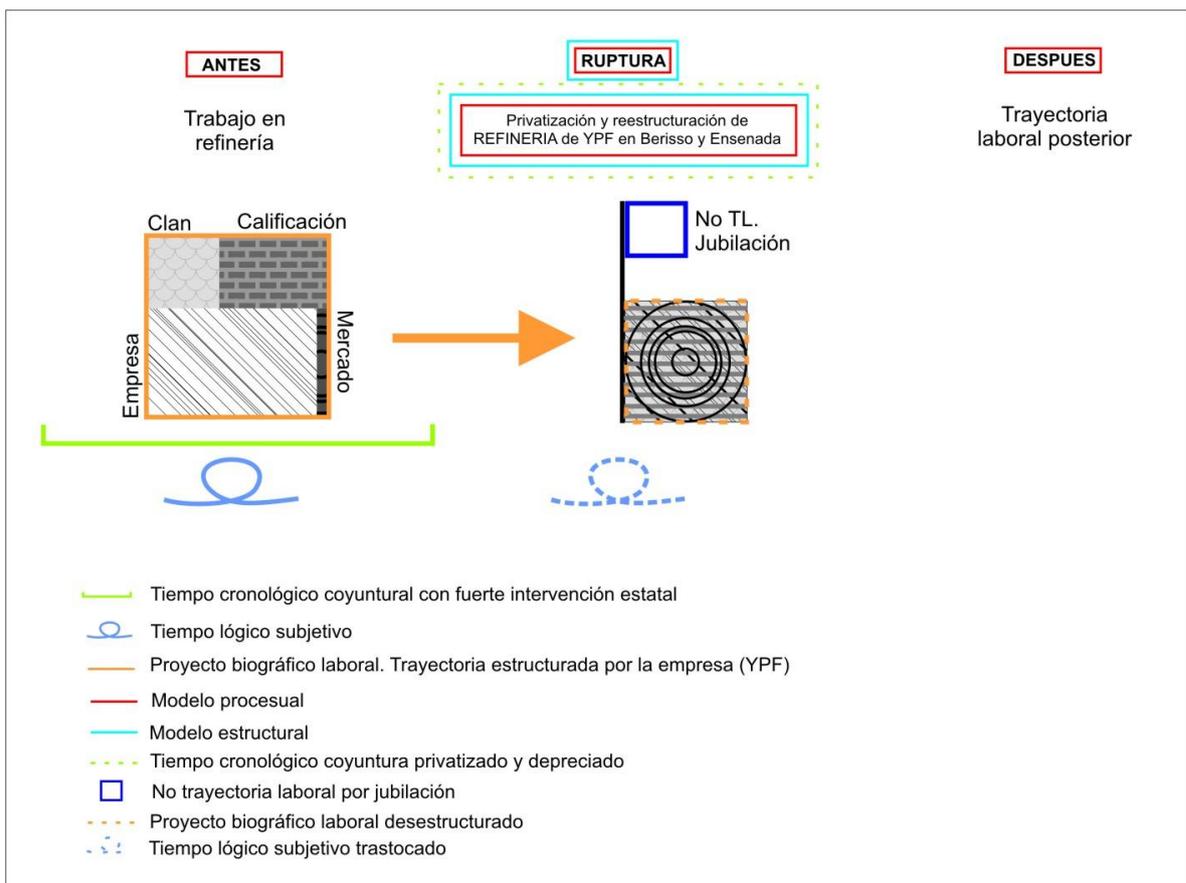
La necesidad de solventar los gastos familiares no permitió que los ex trabajadores se tomaran un tiempo para comprender lo que estaba pasando y evaluaran sus oportunidades a mediano plazo.

Esta situación nos permite entonces pensar que se produjo un trastocamiento en el despliegue de las tres dimensiones lógicas del tiempo descritas por Lacan que hemos desarrollado en el capítulo 2, pues con la privatización y reestructuración de la refinería de YPF los ex trabajadores petroleros debieron precipitar su momento de concluir, desamarrándolo de los otros dos tiempos.

La temporalidad lógica de su subjetividad sufrió así un rápido pasaje del instante de ver (la privatización y reestructuración de la refinería y su desvinculación de la empresa) al momento de concluir (reinsertarse laboralmente) sin poder tomarse un tiempo para comprender la magnitud de lo que estaba sucediendo.

El quiebre de la trayectoria laboral y su impacto en la subjetividad significarían así un tiempo subjetivo particular, que podríamos denominar “trastocado”. Este momento de ruptura en la trayectoria laboral podría, en síntesis, ser presentado de la siguiente manera:

Figura Nº 4: Modelo de trayectorias laborales en el momento de ruptura. Análisis de los “acontecimientos internos”



Atrás quedaba el trabajo en la empresa petrolera y la ilusión de organizar toda la vida laboral en torno a YPF. Los ex trabajadores petroleros comenzaban a experimentar cambios en su situación de trabajo que daría lugar a distintas trayectorias laborales.

VII. EL PUNTO DE LLEGADA: LAS TRAYECTORIAS LABORALES A LARGO PLAZO

VII.1. Presentación

Analizar y comprender la realidad social no es, sin duda, una sencilla tarea. En nuestro caso, la comprensión de las diferentes trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros desarrolladas a largo plazo requirió un minucioso análisis de los relatos obtenidos.

Este análisis nos permitió construir una tipología de los distintos caminos laborales seguidos. Esta tipología es, en definitiva, el resultado de la sistematización de ejes de lectura del material recogido en nuestro trabajo sobre el terreno. Representa así una técnica de análisis que permite organizar, analizar y comprender la información obtenida.

Así entonces, en este capítulo, presentamos en primer lugar la tipología de trayectorias laborales que construimos. Seguidamente desarrollamos las particularidades que presentan cada uno de los tres tipos construidos de trayectorias laborales, señalando los elementos que nos permitirían entender sus diferencias.

VII.2. La tipología construida: las diferentes trayectorias laborales

Para comprender las trayectorias laborales que los 30 ex trabajadores entrevistados fueron desarrollando a largo plazo, es decir en un período que comprende entre 10 y 15 años luego de su desvinculación de la refinería, hemos construido una tipología.

La construcción de tipos "ideales" será así la estrategia de análisis utilizada para organizar, analizar y comprender la información obtenida, partiendo de la selección, combinación y articulación de una serie de atributos escogidos que posibilitan la construcción de tipos diferentes con el fin de hacerlos comparables (Mc Kinney, 1968).

La tipología de trayectorias laborales construida se basó así en el análisis de la importancia y articulación de las instituciones sociales: empresa, mercado, calificación y clan. Como vimos en la perspectiva teórica-metodológica presentada en el punto III, estas instituciones serían centrales en un itinerario ocupacional de los ex trabajadores de la refinería de YPF.

Ahora bien, dado que en los relatos de nuestros entrevistados pudimos advertir que sólo tres de estas instituciones solían adquirir relevancia en la estructuración de sus trayectorias laborales, consideramos pertinente organizar nuestro análisis a partir de la conformación de una tipología constituida únicamente por tres tipos distintos.

De esta forma identificamos tres tipos de trayectorias laborales, que decidimos nombrar de la siguiente manera:

- Tipo construido I: trayectorias laborales estructuradas por la empresa.
- Tipo construido II: trayectorias laborales estructuradas por la calificación.
- Tipo construido III: trayectorias laborales estructuradas por el mercado.

Dentro de cada tipo reconstruimos y analizamos el sistema de relaciones establecido entre la dimensión fundamental que estructura la trayectoria y las otras tres dimensiones señaladas.

Como puede advertirse, la institución social clan no ha sido considerada como una dimensión estructuradora de las trayectorias laborales. Si bien esta institución es especialmente valorada por todos los ex trabajadores entrevistados, no adquiere en ningún caso la suficiente relevancia como para explicar el camino laboral seguido por los ex obreros petroleros. A pesar de ello, como veremos más adelante, en dos de los tres tipos identificados, esta institución presenta un rol muy importante en su desarrollo y consolidación.

La tipología construida nos permitió así explicar las diferentes trayectorias laborales alcanzadas. Cada tipo fue pensado y analizado como un campo de articulación de experiencias y significaciones particular.

VII.3. Tipo construido I: Trayectorias laborales estructuradas por la empresa

Como señalamos en el punto VI, luego de la desvinculación de la refinería, algunos ex trabajadores tuvieron la oportunidad de comenzar a trabajar en los emprendimientos productivos que se organizaron para prestarles servicios a la empresa petrolera. La trayectoria laboral de estos trabajadores estaría desde entonces fuertemente ligada al trabajo en estas firmas.

En el momento de conformación de los emprendimientos, los trabajadores experimentaron momentos de incertidumbre y desorientación, pues no sabían en qué consistiría la constitución de éstas empresas y el trabajo que debían desarrollar.

El relato de uno de los trabajadores entrevistados lo ponen así de manifiesto:

"Fue un poco duro, viste, porque no se sabía qué plazo iba a ver, si nos iban a volver a tomar... Era algo que no se sabía. No es que a vos te dicen: `te echamos, hacés una cooperativa y trabajás en un mes´; No, era algo incierto (...) Fue algo duro, o sea, en el sentido ese de que no se sabía qué era lo que iba a pasar." (Sergio Entrevista Nº 30. Sector mantenimiento y servicios).

Así, con la constitución de los emprendimientos, los trabajadores del sector mantenimiento y servicios tuvieron la posibilidad de transformarse en dueños y/o socios. Algunos se convirtieron además en sus directivos. Esto significó un cambio importante en lo laboral, pues pasaban de ser empleados de una empresa estatal a empresarios de una firma propia.

"... nos dieron la oportunidad de formar lo que se llamó en su momento microemprendimientos, pequeñas empresas. Ingresamos primero a través del sindicato, el sindicato SUPE, estuvo más o menos un mes y pico ayudando, y bueno después formamos nuestra propia empresa (..) yo fui el primer presidente de la cooperativa, estuve 6 años de presidente de la empresa, desde el año 91 al año 97." (Silvio. Entrevista Nº 13. Sector mantenimiento y servicios).

Excepto aquellos que comenzaron a realizar actividades administrativas ligadas a la dirección de las firmas, los ex trabajadores petroleros continuaron realizando las mismas actividades que desarrollaban para YPF. La conformación de los emprendimientos significó así la posibilidad de continuar haciendo la misma tarea que antes realizaban como obreros petroleros, pero para una nueva firma. La calificación que habían desarrollado durante los años de trabajo en la refinería era ahora una herramienta fundamental, pues la conformación de los emprendimientos giró en torno a un conjunto de actividades que se venían realizando en el sector mantenimiento y servicios que requerían la posesión de conocimientos específicos.

"Y bueno ingresamos al mismo lugar de trabajo, para hacer las mismas funciones que anteriormente, nada más que con una camiseta diferente, antes la de YPF, en ese momento la de la empresa que habíamos formado." (Silvio. Entrevista N° 13. Sector mantenimiento y servicios).

Con el tiempo, las tareas a desarrollar se fueron multiplicando, pues en cada nuevo llamado a licitación y firma de contrato Repsol YPF exigía la realización de un mayor número de actividades. Esta situación derivó en la necesidad de los emprendimientos de contratar a nuevos trabajadores. Para estas contrataciones se dio, en algunos casos, prioridad a ex obreros petroleros que, si bien no habían formado parte originalmente de los emprendimientos, tenían un "saber hacer" u oficio ligado a las tareas que se debían realizar. Muchos trabajadores que se habían reinsertado en otras actividades laborales en el mercado de trabajo volvieron, de esta forma, a trabajar en tareas ligadas indirectamente a la refinería, organizando desde entonces su trayectoria ocupacional en torno al trabajo en estas firmas.

"Y el director de la cooperativa dijo ` bueno, si queremos ser un empresa, si queremos ser una cooperativa de trabajo, tenemos que tener una oficina técnica, no podemos prescindir de un dibujante técnico mecánico. Así que tenemos que llamar por lo menos a uno de los dos que había`. Entonces bueno, alguien se acordó de mí y bueno me llamaron. Y dejé la fotografía y volví a lo que es mi oficio (...) Empecé a trabajar contratado (...) y bueno luego decidieron asociarme. " (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

Las nuevas actividades trajeron consigo una considerable flexibilidad laboral. Esta noción se refiere a la particular estrategia empresarial que se traduce como un conjunto de prácticas diferentes, que tiene por objetivo lograr la adaptación de la organización a un entorno incierto y variable (Díaz, 1996; Coller, 1997 b). Siguiendo esta conceptualización nosotros consideraremos aquí a la flexibilidad como una nueva forma de organización de los emprendimientos para adaptarse a los cambios y exigencias provenientes de la empresa petrolera ahora privatizada.

Así entonces, en los emprendimientos conformados por ex trabajadores se comenzó a implementar una considerable flexibilidad laboral que, siguiendo a Atkinson (1984) podemos considerar como interna, esto es, una flexibilidad laboral dentro de la empresa que podía ser funcional, numérica y / o financiera.

La exigencia de nuevas actividades por parte de Repsol YPF significó entonces el advenimiento de la flexibilidad funcional, es decir del desarrollo por parte de los trabajadores de diversas actividades. Los socios de los emprendimientos o sus empleados contratados conocieron así la polifuncionalidad, es decir la diversificación de sus tareas. Ya no se dedicaban únicamente a una sola actividad laboral, sino que debían saber y realizar las que fueran necesarias.

"...acá todos hacen de todo. Esa es la política de la empresa, saber todos un poco de todo. Yo no paleo nada más, yo hago el trabajo del corte de carbón o

manejo las locomotoras o paleo cuando se cae el carbón o manejo la pala mecánica.” (Martín. Entrevista N° 3. Sector producción).

Las nuevas actividades significaron asimismo la extensión de la jornada laboral de los trabajadores, quienes vivieron desde entonces lo que Atkinson (1984) denominó flexibilidad numérica, es decir, cambios en los horarios de trabajo y en la duración de la jornada laboral según las necesidades productivas.

“... no tenemos horario, estamos full time. Si hay trabajo trabajamos hasta que se termina. No tenemos horario de trabajo. Lo normal son 8 o 9 horas, pero si hay que trabajar 12 o 14 horas, sábados y domingos, trabajamos.” (Gastón. Entrevista N° 11. Sector mantenimiento y servicios).

Ahora bien, el desarrollo de estas nuevas tareas no significó, en contrapartida, un aumento de la ganancia de las firmas, y de los ingresos percibidos por los trabajadores. La política de contratación de Repsol YPF, como señalamos en el punto VI, estuvo signada por la “temporalidad”, pues no existían cláusulas de renovación automática. Esto implicó un aprovechamiento de la empresa petrolera para con los emprendimientos productivos que dependían estrictamente del trabajo que ella les ofrecía.

“... nos están exprimiendo, si el Estado exigiera a esta empresa, que nos paguen bien (...) no sé, que les exijan que nos den trabajo, que se comprometan a que no haya malaria en la zona. Entonces es una forma de que YPF no se lleve tanta riqueza. ¿Por qué yo tengo que hacerle esto a YPF y prácticamente el costo lo tienen que poner ellos?, ¿te das cuenta? Es como que no te dejan vivir (...) YPF no nos deja vivir, no nos deja ganar lo que tendríamos que ganar.” (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

La renovación de los contratos significó en muchos casos que los trabajadores comenzaran a obtener menores ingresos. La flexibilidad financiera, entendida como la modificación de los salarios de acuerdo a las ganancias de las empresas, se puso así de manifiesto.

La disminución de los ingresos o la posibilidad de perder el contrato con la empresa petrolera, hizo que los trabajadores acepten las desventajosas condiciones impuestas por Repsol YPF. Para algunas empresas y sus trabajadores, no aceptarlas significaba quedarse sin trabajo y no poder solventar los gastos de la familia.

En algunos casos los emprendimientos se quedaron sin trabajo debido a que Repsol YPF desmanteló las instalaciones en donde éstos trabajaban o vendió bienes de capital tales como la flota de camiones y los barcos petroleros. Las firmas constituidas por ex trabajadores se vieron así obligados a buscar nuevos mercados en los que ofrecer sus servicios.

“Si YPF no hubiera vendido la flota, hoy en día nosotros estaríamos un poco mejor quizá, ¿por qué?, porque tendríamos el trabajo asegurado, porque tendríamos barcos para reparar (Ignacio. Entrevista N° 2. Sector mantenimiento y servicios).

Quienes continuaron su trayectoria laboral en torno a los emprendimientos productivos prestadores de servicios a Repsol YPF comenzaron así a vivir una situación laboral precaria. La noción de precariedad a la que aludimos aquí refiere a la inseguridad en el empleo, su temporalidad y ausencia de protección. En términos operativos, comúnmente se caracteriza a los empleos precarios como aquellos que presentan las siguientes características: son de tiempo parcial, se rigen por

contratos de tiempo determinado, y/o carecen de seguridad social (Lindemboin, 2000). En el caso de los trabajadores de los emprendimientos prestadores de servicios a Repsol YPF que entrevistamos, pudimos así observar que no sólo sufrieron un empeoramiento en sus condiciones laborales, sino que además vivieron una precarización creciente.

La "temporalidad" establecida en los contratos trajo consigo además una creciente inseguridad laboral. Dado que los emprendimientos firmaban con Repsol YPF contratos por tiempo determinado, los trabajadores comenzaron a tener trabajo asegurado sólo por un plazo de tiempo específico, luego del cual debían esperar la renovación del mismo. Se produjo así el advenimiento de la precariedad laboral.

"YPF tiene una política que cada contrato cortás clavos, no sabés para dónde van a salir viste. Y si no te gusta andate, que afuera hay veinte mil empresas esperando. O sea, si va el presidente de la cooperativa y le dicen: 'sólo te damos tanta guita'. Él tiene mucha responsabilidad. Hay mucha gente que depende de la cooperativa. Entonces el tipo que va a decir 'no, nos vamos'. O sea él tiene que responder por cien familias (es decir por las familias de los trabajadores de la cooperativa) Entonces el tipo trata siempre de decir: 'bueno muchachos, Esto es así, iqué hacemos?' Y que vamos a hacer, le vamos a decir no a YPF. Y ¿a dónde vamos? Vamos a ser mil desocupados más." (Sergio Entrevista Nº 30. Sector mantenimiento y servicios).

Saber que la reinserción en el mercado de trabajo no era sencilla profundizó, por otra parte, la incertidumbre laboral que vivieron los trabajadores de los emprendimientos. La inseguridad en el empleo y, por lo tanto, la incertidumbre acerca de los ingresos presentes y futuros llevó a algunos a tomar la decisión de buscar nuevos horizontes. Dejar el emprendimiento no fue sin embargo una tarea sencilla.

"...en la cooperativa yo estaba muy tranquilo. Estaba en un lugar donde sabía lo que tenía que hacer. Hacía lo que tenía que hacer y siempre fui muy respetado. (...) entonces me costó mucho para decidirme, pero viendo que en casa la situación económica no estaba muy bien, entonces no me quedó otra alternativa. No veía mucho futuro en lo que estábamos haciendo en la cooperativa, estábamos cada vez peor y no podíamos levantar cabeza. Entonces yo me fui a buscar trabajo a una línea de transporte para ver si necesitaban choferes y me dijeron que sí." (Franco. Entrevista Nº 29. Sector mantenimiento y servicios).

En relación al abandono del trabajo en estas firmas, en los relatos relevados pudimos detectar tres causas fundamentales: a) el arriba mencionado, es decir porque los ingresos obtenidos no alcanzaban para solventar los gastos familiares, b) porque las emprendimientos se fundieron, y c) porque los trabajadores alcanzaron la edad jubilatoria.

El cierre de las empresas fue así una de las causas por las cuales algunos trabajadores debieron cambiar otra vez el rumbo de sus trayectorias laborales.

"... y bueno la empresa empezó a andar mal, no podían pagar los sueldos. Estuvo así por lo menos dos años, pagando, qué sé yo cien pesos, doscientos pesos (...) no cobrábamos nunca. Y después nos echaron a todos (...) Y ahora tengo una actividad docente, soy jefe de preceptores en un colegio secundario y así es como estoy viviendo." (Fidel. Entrevista Nº 26. Sector mantenimiento y servicios).

Los distintos momentos laborales vividos contribuyeron por otro lado para que las expectativas futuras de los trabajadores entrevistados en torno a sus trayectorias laborales no sean demasiado pretenciosas.

"Uno tiene la esperanza de seguir donde está trabajando, porque mirando para afuera lo veo y lo palpo que no hay trabajo. Entonces tenés que cuidar mucho lo que tenés, aunque está difícil cuidarlo. Ya te digo, porque dependés de un contrato. Pero esa es la esperanza, por lo menos hasta que se pueda, estirarlo bien." (Tomas. Entrevista Nº 24. Sector producción).

La reconstrucción de los itinerarios ocupacionales a largo plazo de los ex trabajadores que lograron reinsertarse en los emprendimientos productivos prestadores de servicios a Repsol YPF nos muestran, en síntesis, el desarrollo de trayectorias laborales en las cuales la institución social empresa adquiere una relevancia central. La posibilidad de continuar realizando actividades laborales en relación con la actividad petrolera, aunque ahora de manera indirecta⁴², significó así el despliegue de un trayectoria estructurada por la empresa, es decir por el emprendimiento productivo.

La calificación de estos trabajadores, resulta, por otro lado, muy relevante en estas trayectorias laborales. La institución social calificación se torna así una dimensión con mucho peso, pues los conocimientos que los trabajadores tenían, ya fueran de oficio o vinculados a un "saber hacer" desarrollado como producto de la experiencia de trabajo en la refinería, resultaron fundamentales para el funcionamiento de la empresa petrolera luego de la privatización. Que los distintos emprendimientos hayan sido organizados en torno a los conocimientos que resultaban necesarios para realizar el mantenimiento de la refinería, resulta así un dato clave. La institución social calificación contribuye de esta forma a reforzar la importancia de la institución social empresa en la estructuración de estas trayectorias.

Las instituciones sociales clan y mercado presentan, por su parte, una importancia menor, pues en los relatos relevados, ambas dimensiones aparecen muy esporádicamente y de manera indirecta, es decir sólo en relación con otros aspectos laborales.

Como hemos visto, la dimensión mercado emerge cuando se hace referencia a la posibilidad de perder el trabajo cuando se produce la renegociación de los contratos de los emprendimientos. La pérdida del trabajo aparece así como una terrible posibilidad en el marco de un mercado laboral que no absorbe mano de obra.

La institución social clan aparece en los relatos asociada, por un lado, a la necesidad que tienen los trabajadores de solventar los gastos del hogar y, por otro lado, a la responsabilidad que poseen los directivos de los emprendimientos a la hora de renegociar los contratos, pues deben tener en cuenta que detrás de cada trabajador de la firma hay una familia que necesita de los ingresos que se obtiene por ese trabajo.

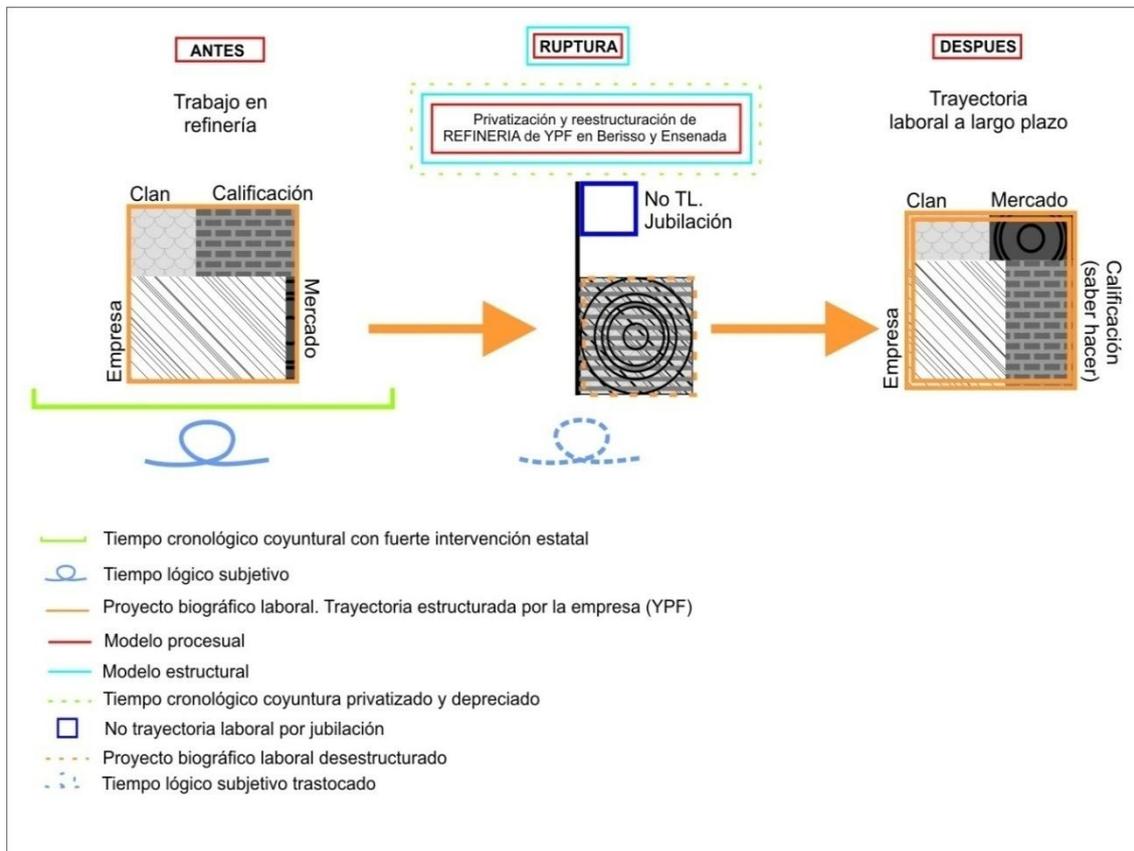
Resumiendo, los relatos de las personas entrevistadas nos revelan trayectorias laborales definidas fuertemente por la institución social empresa. La institución calificación adquiere asimismo una considerable importancia al fortalecer la relevancia de la firma como estructuradora de las trayectorias. Las instituciones sociales clan y mercado aparecen por su parte en un tercer plano, contribuyendo a

⁴² Es decir, no ya como empleado de YPF, sino como trabajador de una empresa contratista de la empresa petrolera.

potenciar aún más el peso que la participación laboral en los emprendimientos tiene para quienes han seguido estos itinerarios de trabajo.

La articulación de las distintas instituciones sociales a lo largo de estas trayectorias podría entonces ser presentada de la siguiente manera:

Figura N° 5: Modelo de trayectorias laborales estructuradas por la empresa (emprendimiento productivo)



Como puede verse, en este gráfico hemos colocado a la institución social empresa como primordial, seguida por la institución calificación o, más específicamente, por el "saber hacer". Las instituciones clan y mercado son puestas por su parte en un tercer orden de importancia.

VII.4. Tipo construido II: trayectorias laborales estructuradas por la calificación

Los trabajadores que estructuraron su trayectoria laboral a partir de la calificación construidas y adquirida socialmente en el proceso de trabajo pueden a su vez dividirse en dos subtipos: por una lado, los que definieron su trayectoria a partir de su "saber hacer" y, por otro lado, quienes encauzaron su trayectoria a partir de su oficio.

VII.4.1. Trayectorias laborales estructuradas por el "saber hacer"

Este subtipo de trayectoria laboral fue seguida por un grupo de ex trabajadores petroleros que pudieron reinsertarse nuevamente en relación de dependencia utilizando el "saber hacer" adquirido o perfeccionado en YPF.

"...mi viejo leyendo el diario encontró un cartelito chiquito que decía que precisaban operario con experiencia en planta, entonces hice el currículum, lo llevé, y bueno tuve la suerte de que me llamaron. Tuve una entrevista con la gente de ahí, y aparentemente lo que yo, la experiencia que yo había tenido en YPF les servía y bueno, me tomaron." (Valentín. Entrevista Nº 23. Sector producción).

Esta calificación se transformó así en la condición de posibilidad para reencauzar su vida laboral. El comienzo de una nueva actividad laboral significó la posibilidad de tener nuevamente un trabajo estable y con seguridad social.

"Ahora estoy en relación de dependencia, tengo todo los beneficios sociales." (Valentín. Entrevista Nº 23. Sector producción).

"Yo tenía la obra social de YPF que era obra social propia. Pero ahora tengo una que es del personal de la construcción administrativo, que bueno si bien no es lo mismo pero por lo menos me zafa." (Mateo. Entrevista Nº 21. Sector mantenimiento y servicios).

A pesar de tener un trabajo en relación de dependencia que les otorga estabilidad y cierta tranquilidad, la desvinculación del trabajo petrolero no deja de estar presente. La comparación de aquello que se tuvo como empleado de YPF con respecto a lo que actualmente se tiene como trabajador de otra empresa, torna visible la pérdida.

"Una de las desventajas con respecto a YPF es el sueldo, vos calculá que gano más o menos 5 veces menos de lo que podría ganar, más, son como 7 veces menos." (Felipe. Entrevista Nº 1. Sector producción).

Esta situación se vio además profundizada por la flexibilidad laboral presente en las empresas en las que los trabajadores consiguieron trabajo.

Por otro lado, la necesidad de obtener mayores ingresos hizo que algunos de los trabajadores entrevistados decidieran retomar de manera paralela una actividad laboral que habían realizado en algún otro momento.

"Yo soy mecánico de toda la vida. Cuando era chico me gustaba y metía mano en todos lados. Hice un curso de mecánica también cuando era jovencito y cuando estaba en YPF a veces hacía alguna changuita por mi barrio (...) y ahora estoy con la mecánica de nuevo (...) Porque me tengo que ayudar, para complementar, porque si no, no alcanza" (Valentín. Entrevista Nº 23. Sector producción).

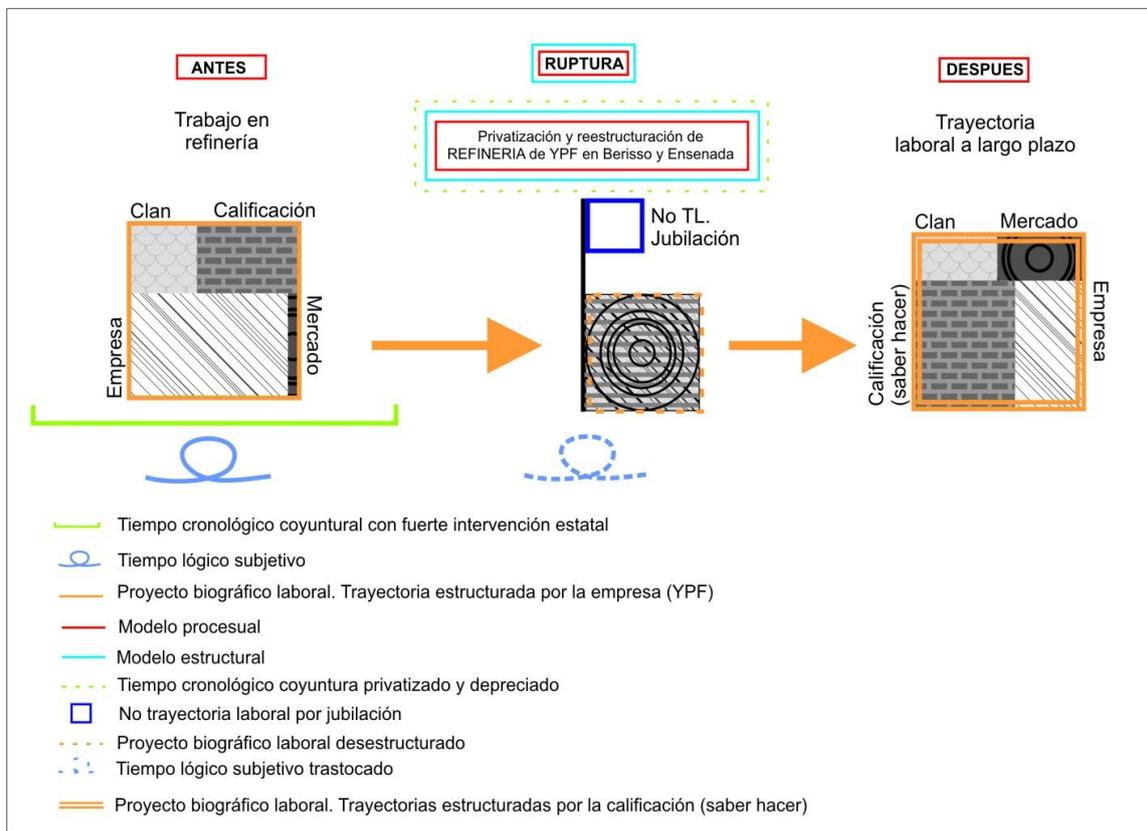
Las expectativas laborales de estos trabajadores no son por su parte demasiado alentadoras. Presentan cierta incertidumbre respecto a su futuro pues saben que las empresas donde trabajan no viven una buena situación económica.

"Las expectativas laborales... y, no sé. Porque la cosa viene muy pesada y la empresa está ahí, tecleando. No sé, es incierto el futuro." (Valentín. Entrevista Nº 23. Sector producción).

La reinserción laboral de estos trabajadores nos muestra así un itinerario laboral en la que el “saber hacer” es una institución central en torno a la cual se logra conseguir un nuevo trabajo y estructurar la trayectoria. La empresa, en tanto institución social, adquiere por su parte cierta relevancia dado que por un lado es en estas organizaciones donde los trabajadores despliegan su “saber hacer” y, por otro lado, son las características del trabajo ofrecido en ellas las que definen las particularidades de la reinserción alcanzada. Las instituciones sociales clan y mercado presentan por su parte una importancia menor. Aparecen en el relato de los entrevistados vinculados a la problemática laboral: los ingresos que no alcanzan para solventar los gastos del hogar y la difícil situación del mercado de trabajo.

En síntesis, si quisiéramos dibujar la trayectoria laboral de este grupo de trabajadores podríamos hacerlo de la siguiente manera:

Figura Nº 6: Modelo de trayectorias laborales estructuradas por la calificación: “saber hacer”.



Como puede verse la institución social “saber hacer” aparece en primer lugar dado que ella es quien estructura la trayectoria laboral. La institución empresa por su parte se encuentra segunda en orden de importancia y las instituciones clan y mercado aparecen en un tercer plano.

VII.4.2. Trayectorias laborales estructuradas por el oficio

Dentro de este grupo de trayectorias laborales podemos a su vez identificar dos itinerarios distintos: quienes con un oficio en las manos reiniciaron su vida laboral en alguna firma y quienes emprendieron un camino por cuenta propia, utilizando su oficio de manera independiente.

VII.4.2.1. Trayectorias laborales estructuradas por el oficio en relación de dependencia

El camino en relación de dependencia fue así uno de los senderos laborales seguidos por algunos trabajadores entrevistados, quienes lograron reencauzar su trayectoria al ingresar a trabajar en una importante empresa de la región.

"...conseguí entrar de vuelta en Astilleros con las grúas, que es lo que hago ahora (...) En Astilleros ya me conocían, porque en otro momento había trabajado allí (...). Como gruísta, hice lo que me correspondía, va lo que era mi oficio. (...) Me tomaron para manejar grúas, ya no móviles, sino las que andan sobre vías..." (Lucas. Entrevista Nº 8. Sector mantenimiento y servicios).

El oficio adquirido antes de comenzar a trabajar en YPF, y perfeccionado en la refinería, se transformó en una condición de posibilidad para lograr una reinscripción sostenida en el mercado laboral.

"Mi oficio lo aprendí en una de las empresitas en las que trabajé antes de YPF, una de esas empresas que también estaba dentro de YPF, es decir que le prestaba servicios a YPF. Necesitaban un operario para una grúa que estaba en Buenos Aires y fui yo como operario, pero para manejar un vehículo, no la grúa, y con el tiempo terminé manejando la grúa. Y de ahí en más no cambié más, siempre hago lo mismo. En YPF también manejaba grúas." (Lucas. Entrevista Nº 8. Sector mantenimiento y servicios).

La calificación que tenían fue así el elemento que les permitió reencauzar su vida laboral. Desde entonces su trayectoria ocupacional estuvo signada por la posesión de un trabajo estable y con seguridad social, en la que comenzaron a padecer, sin embargo un empeoramiento de sus condiciones de trabajo.

"yo soy personal estable al año de haber entrado. Así que tengo todo. Obra social, me aportan para la jubilación, tengo todo (...) y el sueldo es regular para abajo. La cosa está difícil en todos lados. No hay trabajo en ningún lado. Dentro de la zona Astilleros se posicionó bastante bien, pero evidentemente no alcanza nada viste." (Lucas. Entrevista Nº 8. Sector mantenimiento y servicios).

Ante la obtención de un salario que no alcanzan para llegar a fin de mes, algunos de estos ex obreros petroleros deciden, entonces, trabajar muchas horas extras. Realizan así una extensa jornada laboral dada la necesidad de aumentar sus ingresos para hacer frente a los gastos del hogar.

"Actualmente trabajo 12 horas, no, 11 horas. De lunes, prácticamente a lunes. Sábados y domingos si hay trabajo también. A veces me tomo unos días de descanso, o un sábado, o un domingo. Pero prácticamente los trabajo." (Lucas. Entrevista Nº 8. Sector mantenimiento y servicios).

En cuanto a las expectativas laborales, resulta significativo el deseo de continuar trabajando con su oficio, aunque con la ilusión de recibir un salario mejor.

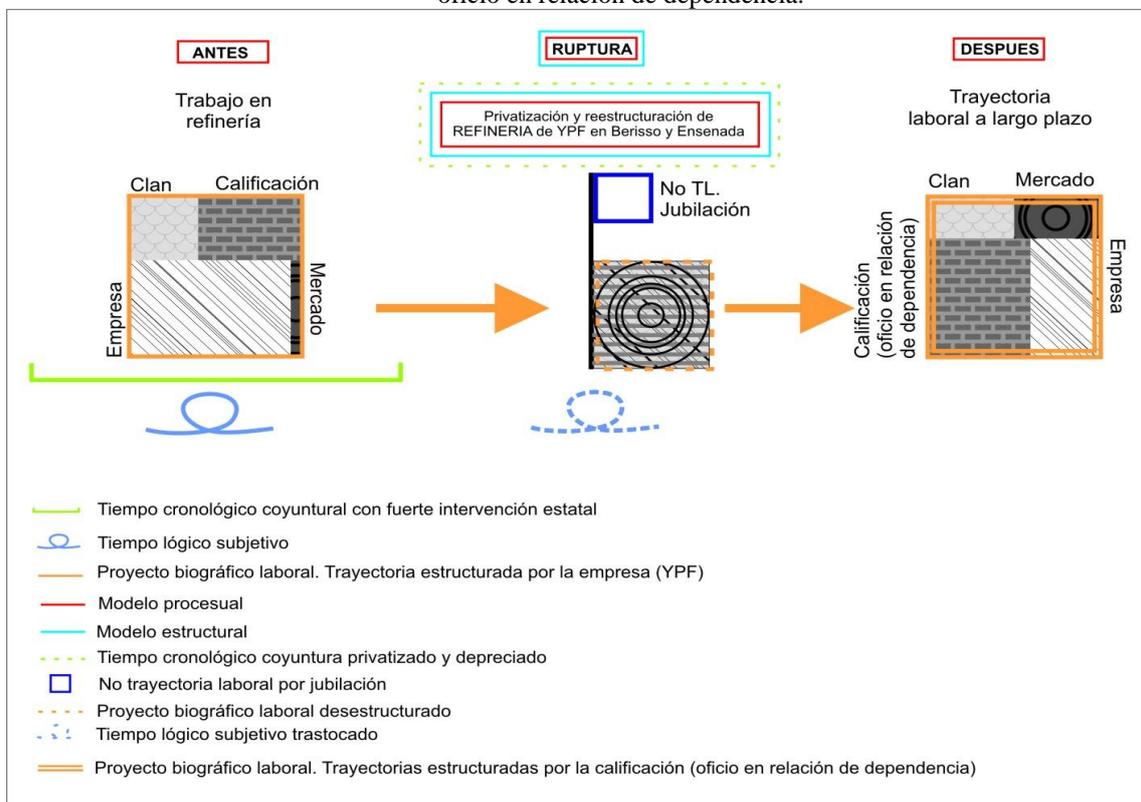
El itinerario laboral recorrido por estos ex trabajadores petroleros nos muestra, en síntesis, la conformación de una trayectoria caracterizada por la casi permanente realización en una misma actividad en torno a su calificación. Desde su juventud hasta la actualidad han ido elaborando una trayectoria estructurada en torno a su oficio. Las biografías laborales narradas nos muestran así el orgullo de ser obreros de oficio, que tiene amor por su ocupación.

Vemos así como la institución social oficio estructura esta trayectoria laboral, pues es la posesión de éste lo que permite que estos trabajadores puedan reencauzar su vida laboral. La dimensión empresa adquiere por su parte, una relevancia significativa, pues, en esta institución pueden continuar utilizando su oficio y, las particularidades del trabajo realizado en ella permiten caracterizar los caminos laborales desarrollados por estos trabajadores.

La institución social clan aparece en estas trayectorias ligada a la necesidad de obtener mayores ingresos, pues como los hijos han crecido, los gastos del hogar han ido aumentando. La institución social mercado aparece por su parte ligada a la difícil situación del mercado laboral.

Así entonces, esta trayectoria laboral podría ser presentada de la siguiente manera:

Figura N° 7: modelo de trayectorias laborales estructuradas por la calificación: oficio en relación de dependencia.



Como puede verse, en este caso la institución social oficio es la que reviste mayor relevancia, siendo seguida en orden de importancia por la institución social empresa. El mercado y el clan aparecen, por su parte, como instituciones sociales de menor jerarquía.

VII.4.2.2. Trayectorias laborales estructuradas por el oficio de manera independiente

Como señalamos anteriormente, otro subtipo de trayectoria laboral estructurada por el oficio, fue la seguida por quienes utilizaron el oficio que poseían para reinsertarse de manera independiente en el mercado laboral.

"...en el taller naval yo hice carpintería de rivera, o sea que carpintería de barcos. Aprendí bastante el oficio de carpintero, bastante (...) y después siempre lo que no trabajaba en YPF, las horas que no trabajaba en YPF las hacía en la carpintería y así me fui perfeccionando solo. Así que cuando me enteré que iban a privatizar YPF dije: 'bueno, yo soy carpintero profesional, no soy..., digamos..., chapucero'. Entonces dije: 'me voy, me indemnizan, me pongo un tallercito y trabajo con el taller y tengo que vivir con eso'. Me indemnizaron compré esta casa, Y acá yo tengo un tallercito." (Joaquín Entrevista Nº 17. Sector mantenimiento y servicios).

El oficio que tenía este trabajador, le permitió así rearmar su trayectoria laboral de manera diferente. La importancia del oficio como institución social que le permitió reencauzar y organizar la vida laboral no fue, por supuesto, exclusiva de este trabajador. El resto de los ex obreros petroleros entrevistados que consideramos pertinentes incluir en este tipo construido, presentaron asimismo estas particularidades.

"... cuando me echaron de YPF me dediqué de vuelta a lo mío, a la plomería, de vuelta agarré las herramientas (...). Me quedé con mi oficio, yo soy plomero (...) Yo trabajé toda la vida de plomero, aprendí de joven, cuando yo tenía 18 años me enseñó a trabajar un poco un señor y después me perfeccioné en YPF, y hacía trabajitos afuera cuando podía (...) y ya después cuando me echaron sí, me dediqué de lleno a la plomería. (Emiliano. Entrevista Nº 6. Sector mantenimiento y servicios).

Como puede verse, los trabajadores que con su oficio siguieron su trayectoria laboral de manera independiente, ya venían utilizando la calificación que tenían de manera paralela al trabajo en YPF. Este conjunto de ocupaciones se convirtieron, luego de la desvinculación de la refinería, en la actividad laboral principal. El conocimiento del oficio y del mercado en el que ofrecían su servicio, es decir el barrio y sus alrededores, fueron elementos claves a la hora de tomar la decisión de reencauzar la vida laboral. Los vecinos y amigos de la zona se transformaron así en clientes potenciales de la actividad desarrollada.

"¿Cómo empecé a trabajar en la calle?, Por el electricista viejo del barrio, Rojas⁴³. Rojas era el electricista del barrio y bueno, llegó un momento en que él no podía trabajar más porque era una persona mayor y, entonces me dijo si no me ofendía si me mandaba trabajo. Yo estaba en turno en YPF en esa época, y le dije 'bueno, a mí no me molesta, si lo puedo hacer lo hago'. Entonces en los ratos libres trabajaba en la calle. Así que el electricista del barrio me dejó a mí la clientela. Y después que me fui de YPF ésa pasó a ser mi clientela." (Maximiliano. Entrevista Nº 25. Sector mantenimiento y servicios).

La expectativas de poder vivir bien, o al menos tranquilamente, con la nueva actividad laboral se fue esfumando con el tiempo, cuando la crítica situación económica que padecía el mercado de trabajo se hizo evidente y la clientela que tenían redujo los recursos económicos que invertía en los servicios ofrecidos por los ex trabajadores petroleros.

"...después se vino todo negro, se vino todo mal, porque echaron a toda la gente (...). Yo me quedé sin trabajo, está bien tenía esto (taller de carpintería en su casa). Pero después que pasó, después echaron a 5000 personas (...). Fue un desastre total..." (Joaquín Entrevista Nº 17. Sector mantenimiento y servicios).

⁴³ Este nombre también ha sido modificado para garantizar el anonimato de la persona citada.

Desde entonces, los trabajadores que estructuraron su trayectoria laboral en torno a su oficio de manera independiente comenzaron a vivir una difícil situación laboral. Poder obtener ingresos a partir de esta actividad laboral se transformó en una difícil tarea. "Vivir al día" comenzó así a ser una de las particularidades de la vida de estos trabajadores.

La competencia existente a nivel del oficio se transformó asimismo en un elemento que dificultó la obtención de los ingresos necesarios para poder vivir.

La realización de actividades en cualquier día y horario se convirtió por otra parte en una característica habitual de este tipo de reinserciones laborales.

"...trabajo todos los días. Domingo, lunes, a cualquier hora, no tengo feriado, ni franco, ni nada (...) yo trabajo todo el día, no tengo horario, me llaman a las diez de la noche y salgo, a las 6 y media 7 ya salgo, no tengo horario para trabajar. A mí cuando me llaman salgo, sea la hora que sea." (Maximiliano. Entrevista N° 25. Sector mantenimiento y servicios).

Para estos trabajadores, la seguridad social es otra de las grandes pérdidas sufridas. Ante las particularidades de la inserción laboral que tenían, señalaron con preocupación las dificultades que tenían para contratar de manera privada una obra social y realizar los aportes jubilatorios.

"...estamos pagando IOMA voluntario (...) desde que dejé de trabajar en la flota de YPF no pude aportar más para la jubilación." (Maximiliano. Entrevista N° 25. Sector mantenimiento y servicios).

Frente a la difícil situación laboral vivida por estos trabajadores, algunos de sus familiares comenzaron a colaborar con los gastos del hogar. De esta forma mujeres e hijos se transformaron en una importante fuente de recursos para el grupo familiar. A pesar de ello, su colaboración se vio limitada por las escasas posibilidades existentes en el mercado de trabajo.

Así entonces, si observamos la difícil situación laboral vivida por estos trabajadores y la miramos a la luz de la teoría sobre trabajo informal, podemos sostener que sus inserciones en el mercado laboral son claramente informales. Es decir, si consideramos con Tokman (1995) que el concepto de informalidad alude, entre otras cosas, a aquel conjunto de actividades realizadas en unidades productivas de pequeña escala en el medio urbano, que presentan relaciones laborales desprotegidas y una organización rudimentaria, dado el escaso capital utilizado y el tipo de tecnología empleada, podemos sostener que las actividades laborales desarrolladas por estos trabajadores son claramente informales.

Frente a una reinserción laboral con tales particularidades, es difícil que los trabajadores vislumbren expectativas laborales para su futuro. Algunos de los trabajadores que alcanzaron la edad jubilatoria, continúan realizando ciertos trabajos de vez en cuando, con el objetivo de complementar los ingresos por una jubilación que no alcanza. El porvenir laboral que se avecina para los trabajadores que permanecen aún en el mercado laboral, parece ser aún menos prometedor. Ante la imposibilidad de realizar los aportes jubilatorios correspondientes manifiestan una importante preocupación respecto del futuro inmediato.

"...mi futuro es bravo, es bravo eso es lo que pasa (...) porque no tengo aportes, y vos imagináte que voy a cumplir 58 años y ya no tengo la misma vitalidad para subir una escalera.... Este trabajo es medio embromado, medio duro. Tenés que hacer fuerza, tenés que estar tirado en el suelo, tenés que trabajar con

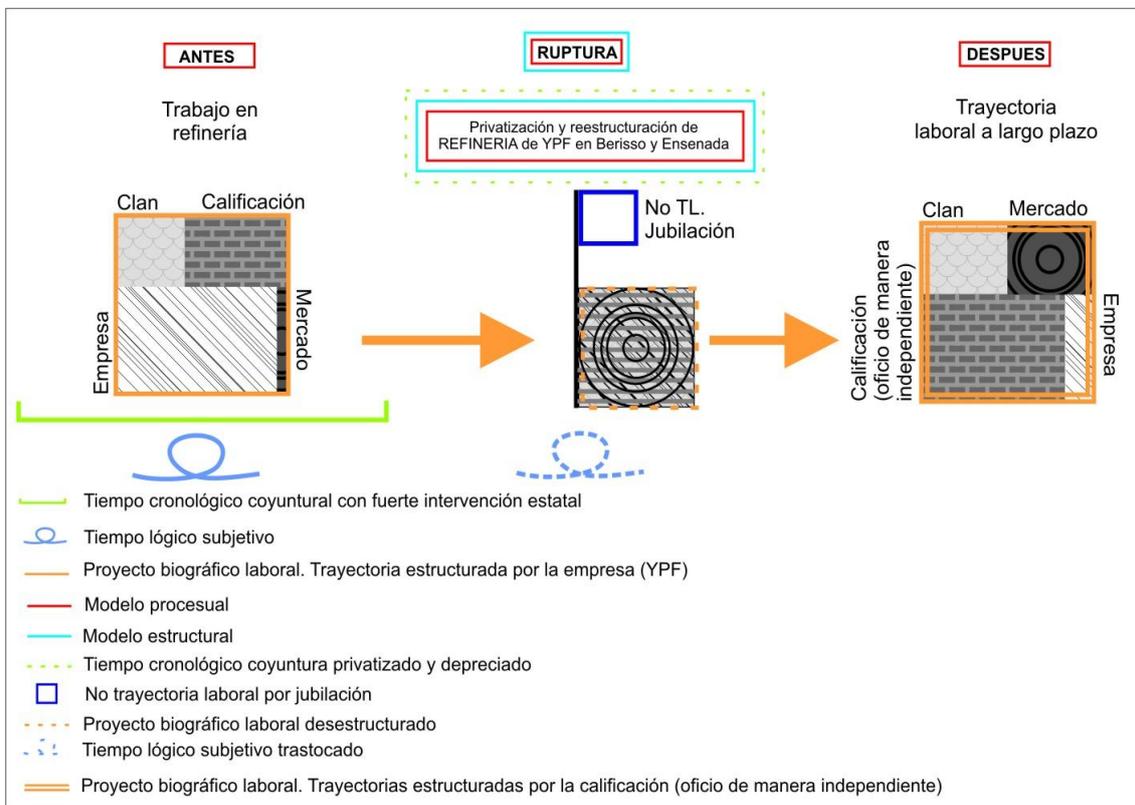
calor, sin calor (...) y no alcancé a pagar lo necesario para poder jubilarme...” (Emiliano. Entrevista Nº 6. Sector mantenimiento y servicios).

En síntesis, la trayectoria laboral iniciada por los trabajadores que se reinsertaron laboralmente como cuentapropistas a partir de su oficio no parece ser demasiado prometedora. Si bien inicialmente su trabajo ofrecía la posibilidad de solventar tranquilamente los gastos del hogar, con el tiempo las posibilidades fueron disminuyendo dada la crítica situación económica y del mercado laboral que padecen los habitantes de la región.

La institución social oficio ha sido así la más relevante en sus trayectorias laborales, pues gracias a su calificación han podido insertarse en el mercado laboral y continuar su trayectoria. Ahora bien, a pesar de la relevancia que adquiere la calificación adquirida, resulta interesante señalar que la dimensión mercado es una institución muy presente en los relatos, razón por la cual nos inclinamos a pensar que su itinerario laboral está muy condicionado por ella. La institución social clan se hizo presente aquí con una importancia también considerable, pues ante la difícil situación laboral vivida por los ex trabajadores petroleros, algunos miembros de la familia comenzaron a colaborar desplegando un rol más activo en el financiamiento de los gastos del hogar. La institución social empresa apareció por su parte de manera indirecta, cuando los trabajadores hicieron alusión a los años de trabajo en YPF, y a los beneficios perdidos luego de su desvinculación de la refinería.

Las trayectorias laborales de estos trabajadores podrían entonces presentarse de la siguiente manera.

Figura Nº 8: Modelo de trayectorias laborales estructuradas por la calificación: oficio de manera independiente.



Como puede verse, la institución social oficio, aparece aquí como central, seguida en orden de importancia por las instituciones mercado y clan. La institución empresa, queda, por su parte relegada en un último eslabón.

Las trayectorias laborales recorridas por los trabajadores incluidos en este tipo construido, nos muestran, en síntesis, la conformación de trayectorias caracterizada por la casi permanente realización en una misma actividad. Con un saber hacer o un oficio en las manos, estos ex obreros petroleros fueron elaborando una historia laboral siempre ligada a su calificación. La reconstrucción subjetiva de los senderos laborales escogidos nos permite así sostener la presencia de la calificación como eje estructurador y dador de sentido de estas trayectorias.

VII.5. Tipo construido III: trayectorias laborales estructuradas por el mercado

Finalmente encontramos un tercer grupo de ex trabajadores que estructuraron su trayectoria laboral de acuerdo a las oportunidades que encontraron en el mercado de trabajo.

Entre ellos estaban por un lado los ex obreros del sector producción que poseían una calificación específica estrictamente ligada al trabajo en la planta productiva. Estos trabajadores vieron complicada su reinserción laboral debido a que la formación para el trabajo que poseían pasó a ser obsoleta al no ser aplicable a cualquier otro trabajo industrial que pudieran conseguir. Por otro lado, estaban los ex trabajadores que no tenían una calificación específica. Entre éstos se encontraban los que no habían tenido la oportunidad de permanecer el tiempo mínimo indispensable en su puesto de trabajo como para adquirir el conocimiento de un oficio o "saber hacer" y quienes se habían desempeñado en la cuadrilla general, realizando únicamente tareas básicas de mantenimiento como barrido, limpieza, etc.

Este grupo de trabajadores debió entonces encontrar o inventarse un trabajo que no requiriera demasiada calificación. Las trayectorias laborales desplegadas por estos ex obreros petroleros nos muestran así dos caminos fundamentales: el de aquellos que estructuraron su trayectoria por el mercado de manera independiente y el de quienes estructuraron su trayectoria por el mercado pero de forma intermitente.

VII.5.1. Las trayectorias laborales estructuradas por el mercado de manera independiente

Ante la pérdida del trabajo petrolero y sin una calificación específica utilizable en el mercado laboral, un grupo de ex trabajadores decidió emprender el camino del cuentapropismo. Como pudimos ver en el punto VII, muchos usaron el dinero de la indemnización o del retiro voluntario que habían cobrado luego de la desvinculación de la refinería para comprar o poner diversos emprendimientos. Almacenes y kioscos, taxis, remises y fletes comenzaron así a proliferar en la región.

"El kiosco lo compramos por el diario, ya estaba montado el negocio, estaba funcionando. Un compañero que había trabajado conmigo en YPF lo vio por el diario. (...) y me dijo: 'mira hay un kiosco en tal lado que venden, ¿vamos a verlo?'. Vinimos, nos gustó el lugar, el movimiento, y lo compramos (...) con la indemnización de YPF. Juntamos las dos partes, las dos indemnizaciones para

comprarlo, la de él y la mía.” (Fabián. Entrevista N° 20. Sector mantenimiento y servicios).

Para algunos de estos ex obreros petroleros, el trabajo en el marco del cuentapropismo no era nuevo, pues, de manera paralela al trabajo en la refinería, habían realizado sus primeros pasos como dueños de distintos emprendimientos. Esta experiencia previa los animó así a continuar este camino. De esta forma, la antigua actividad secundaria se transformó en principal.

“Cuando trabajaba en YPF compré la vidriería que era hasta ese momento de mi tío y abrí una pizzería. Tenía las dos cosas y YPF (...). Cuando me retiré de YPF seguí con los negocios míos (...) y metí más pizzerías, en Ensenada, Berisso y La Plata.” (Manuel. Entrevista N° 18. Sector producción).

Con el paso del tiempo algunos trabajadores comenzaron a incorporar modificaciones en su trayectoria laboral cambiando su inserción en el mercado de trabajo o sosteniendo más de una actividad a la vez. Así, mientras las trayectorias ocupacionales de algunos trabajadores se caracterizaron por la realización de una sola actividad de manera permanente, los itinerarios laborales de otros comenzaron a mostrar algunas variaciones. Buscarse la vida, como uno de ellos lo señala, era en definitiva el principal objetivo que perseguían.

“Me compré la camioneta y empecé a trabajar de distribuidor de cerveza, y cuando se terminó el trabajo en la empresa de cerveza, me puse a hacer fletes (...). Yo nunca dejé de trabajar, lo que no sé hacer lo aprendo (...) porque uno lo tiene que hacer así. Yo soy un buscavidas viste.” (Sebastián. Entrevista N° 15. Sector producción).

El trabajo en el marco del cuentapropismo requirió por otra parte la colaboración de conocidos y familiares. Para poner los negocios o para mantenerlos se hizo necesaria entonces la ayuda de varias personas.

En otros casos las esposas comenzaron a colaborar con los gastos del hogar pero realizando actividades laborales sin relación con los emprendimientos de sus maridos.

“Traía a veces 100 pesos a veces, 80. 100 pesos y a veces no se traía nada. Ese es el único problema del fletero, es changa, y no tenés obra social, no tenés nada. Entonces cuando empezó la escuela secundaria mi nena más chica, ella (esposa) empezó a trabajar (...). Entonces ya sabíamos que contábamos con una plata fija.” (Sebastián. Entrevista N° 15. Sector producción).

El trabajo en los nuevos emprendimientos significaba así la obtención de ingresos inestables, razón por la cual los ingresos fijos de las esposas comenzaron a ser muy importantes en la economía del hogar.

Por otro lado, la carencia de seguridad social era también un elemento característico de las trayectorias laborales desarrolladas por algunos de estos trabajadores.

El trabajo en los nuevos emprendimientos laborales significó además el inicio de una extensa jornada laboral. Muchos de los trabajadores entrevistados comenzaron así a “vivir para trabajar”.

“Y mirá, trabajo 24 horas, todas las horas. Las que no estoy durmiendo trabajo acá, no ocho, ochomil, después viene mi esposa o mi vieja (...) te quita

tiempo para vos, no tenés tiempo para nada, no, es un desastre." (Fabián. Entrevista N° 20. Sector mantenimiento y servicios).

Si bien en un primer momento las reinserciones alcanzadas les permitían solventar los gastos del hogar, con el tiempo los trabajadores empezaron a padecer ciertas dificultades económicas, pues muchas personas comenzaron a poner negocios similares o a realizar la misma actividad laboral. La competencia cercana y la reducción de los ingresos de los clientes fueron así factores que influyeron en una pérdida del poder adquisitivo de estos ex trabajadores petroleros.

"En principio los negocios andaban bien, después se vino todo abajo, como todo. Y ahora bueno, la pizzería la tengo alquilada y puse este cyber que también va para abajo (...) al principio el cyber andaba bien porque estaba sólo, ahora metieron como 20 cyber más y no da." (Manuel. Entrevista N° 18. Sector producción).

En el caso de los trabajadores que compraron taxis, remises y fletes, el paso del tiempo y los escasos ingresos obtenidos determinaron también dificultades en lo que respecta al arreglo y mantenimiento de sus fuentes de trabajo que comenzaron a deteriorarse.

"La camioneta, de tanto andarla, el motor no dio más y no lo podíamos cambiar, es como todo al remisero le pasa. Vos ganás para el día y no podés juntar un peso." (Sebastián. Entrevista N° 15. Sector producción).

Las particularidades que fueron adquiriendo las trayectorias laborales de estos trabajadores por cuentapropia no estimularon, por otra parte, la construcción de expectativas laborales. Algunos esperaban poder poner otros negocios o mejorar la situación de los que ya tenían. Otros, en cambio, carecían totalmente de ellas.

"¿Hay que tener expectativas? Busca las expectativas por ahí abajo, por ahí, en algún rincón, ¿hay alguna expectativa? porque acá no hay nada. Fijate si hay en algún cajón y traémelas porque yo no tengo nada. No, las expectativas son nulas o casi nulas, sobrevivir a esto, otra cosa no te queda." (Julio. Entrevista N° 27. Sector mantenimiento y servicios).

La difícil situación económica que transitan todos estos trabajadores, los invita a mirar atrás una y otra vez. La añoranza del pasado vivido como trabajador petrolero se transforma así en una dimensión presente de manera continua en sus relatos.

"Cuando trabajaba en YPF vivía mejor que ahora, vivía más cómodo que ahora. Ahora trabajo acá todo el día y comemos nada más. No tenés nada. Puchereás nada más, vivís y nada más." (Vicente. Entrevista N° 28. Sector mantenimiento y servicios).

La situación laboral vivida por estos trabajadores puede ser también considerada como informal. Si retomamos la conceptualización de Tokman (1995) señalada anteriormente y enfocamos aún más la mirada en la teoría existente en torno a la informalidad, podemos señalar que los trabajadores que siguieron este tipo de trayectoria laboral han alcanzado una inserción laboral característica del mundo informal. Como hemos visto, las actividades laborales desarrolladas ponen en evidencia, no solo ocupaciones desarrolladas en unidades productivas de pequeña escala, con una organización laboral rudimentaria y sin protección social, sino también una difícil distinción entre los gastos asignables a las actividades de producción y los correspondientes a los gastos normales del hogar, con relaciones

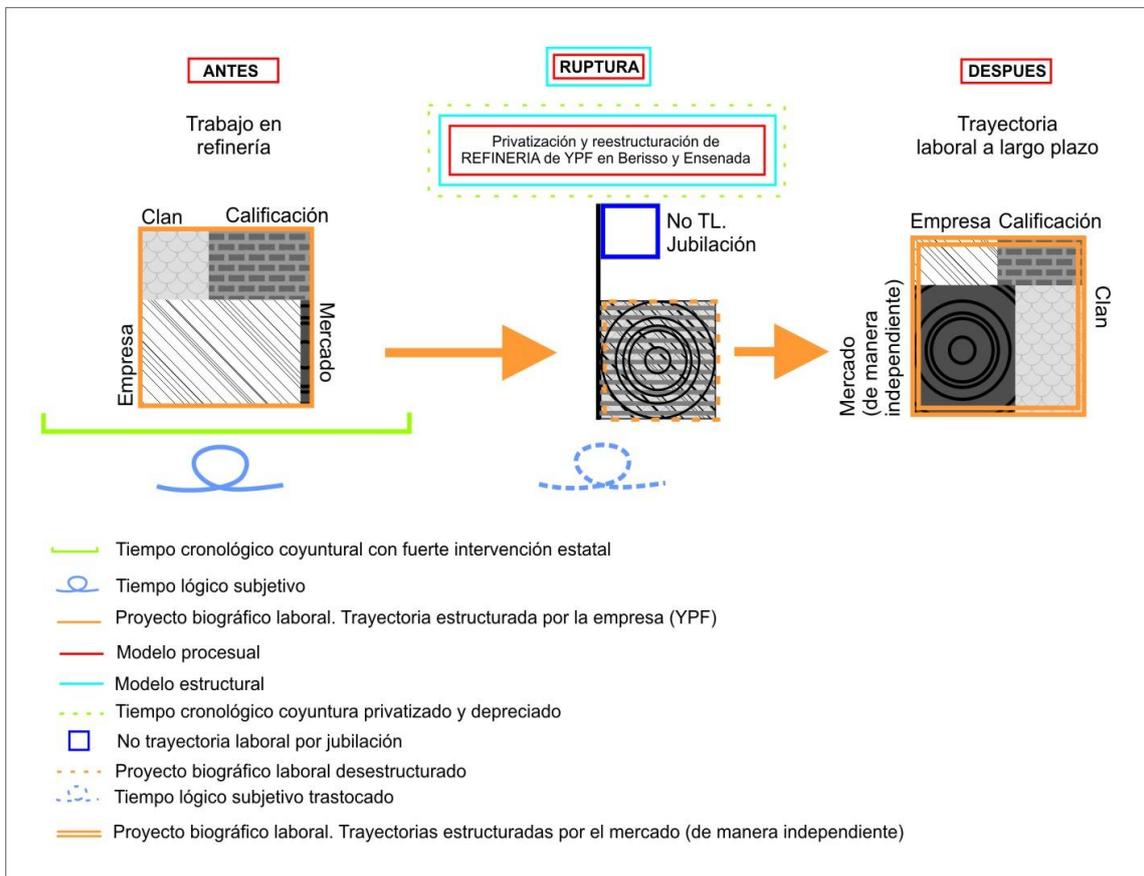
laborales basadas en relaciones de parentesco o en base a relaciones personales y sociales que rara vez se basan en contratos laborales.

Las trayectorias laborales de los trabajadores por cuentapropia nos muestran, en definitiva, un itinerario laboral signado por la institución social mercado. Las inserciones laborales alcanzadas a largo plazo dependen en sí de los negocios o las posibilidades que, según su evaluación, pueden funcionar en el mercado de trabajo local. Las particularidades de este último influyen inevitablemente en las características adquiridas por estas trayectorias laborales.

La institución social clan presenta también aquí una importancia considerable, pues son los familiares y los proveedores de los negocios quienes colaboran en la compra o mantenimiento de los emprendimientos de estos ex trabajadores petroleros, permitiendo así, de manera indirecta, el sostenimiento de sus trayectorias laborales en el marco del cuentapropismo.

Las instituciones sociales calificación y empresa no parecen tener, por su parte, demasiada relevancia. La institución calificación no es prácticamente mencionada. Los "saberes" que emergen en los relatos se relacionan únicamente con la nueva actividad. Un claro ejemplo de ellos es el asesoramiento brindado por los proveedores de los negocios. La institución social empresa, aparece, por su parte, ligada a aquello que se perdió, es decir al trabajo petrolero y los beneficios que este ofrecía. Así entonces, este tipo de trayectoria laboral podría ser presentado de la siguiente forma:

Figura nº 9: Modelo de trayectorias laborales estructuradas por el mercado de manera independiente.



En esta figura se observa, en síntesis, que la institución social mercado es la estructuradora de este tipo de trayectorias laborales, seguida en orden de importancia por la institución social clan. Las instituciones sociales calificación y empresa aparecen, por su parte, relegadas a un tercer plano.

VII.5.2. Las trayectorias estructuradas por el mercado de forma intermitente

Los ex trabajadores que en el momento de entrevista estaban desocupados desarrollaron, por su parte, una trayectoria laboral en la cual la intermitencia fue un rasgo distintivo. Deambulando por diferentes trabajos habían llegado así al estado de inactividad en el que se encontraban.

"...yo cuando salí de YPF, trabajé con mi hermano. Después estuve como un año sin trabajar. Y después me dediqué a la pintura. Empecé a agarrar trabajos de pintura, de albañilería (...) Después mi sobrino que trabajaba en una fábrica de helados me dijo que necesitaban un chofer para el camión. Y bueno agarré y estuve dos años con el camión (...) Y después estuve trabajando así con el autito, vendía térmicos, productos de heladerías, anduve en la calle y después vendí sandwiches en las obras y cuando tenía así trabajo de pintura iba..." (Javier. Entrevista N° 5. Sector mantenimiento y servicios).

Al no tener una calificación que les permitiera reinsertarse en el mercado de trabajo, algunos decidieron utilizar el dinero que habían adquirido por la indemnización para poner un comercio.

En estos casos la colaboración de los familiares se transformó en un factor muy importante para el sustento de los gastos del hogar. Esposas e hijos extendieron su jornada de trabajo o comenzaron a colaborar en los emprendimientos.

"Y bueno ella (su esposa) empezó a trabajar cuando yo estaba en YPF y la llamaron de otra casa y de otra y otra y cuando me di cuenta tenía como 7 trabajos, Llegábamos casi juntos a la noche. Y justito cuando me echan, me dice, yo ahora menos que menos dejo el trabajo (...). Y ella siguió trabajando..." (Javier. Entrevista N° 5. Sector mantenimiento y servicios).

Los nuevos emprendimientos requerían jornadas laborales más largas, en comparación con la cantidad de horas que trabajaban en YPF. Así, la jornada laboral de los trabajadores y sus familias comenzó en la mayor parte de los casos a superar las 10 horas diarias, los 7 días de la semana.

Algunos de los trabajadores que fueron recorriendo este zigzagueante camino laboral tampoco tenían obra social ni aportes jubilatorios, pues los ingresos que obtenían no eran fijos ni alcanzaban para poder solventarlos. Otros, en cambio tenían cobertura médica por sus esposas y no realizaban aportes jubilatorios porque ya tenían todos los aportes realizados y sólo debían esperar cumplir la edad necesaria para poder jubilarse.

"...no tengo aportes, ni nada (...) no tengo obra social, no tengo nada, la plata no me alcanza para eso. A mí me agarra un ataque al corazón y me muero como un perro." (Matías. Entrevista N° 10. Sector producción).

La inexperiencia en lo que respecta a la administración de un negocio determinó, en algunos casos, que la iniciativa por cuentapropia emprendida

concluyera al poco tiempo. La competencia de los grandes hipermercados fue otra de las razones de fracaso de estos emprendimientos.

Encontrar otro trabajo comenzó entonces a ser un problema cotidiano. Sin recursos disponibles como para emprender un nuevo negocio y sin una red social que les abriera nuevos caminos, se encontraron inmersos en una situación de desocupación de la que les resultaba difícil salir.

"En estos momentos mi situación es mala, malísima. Yo trato de trabajar lo más posible, pero casi no hay trabajo (...), todos los días es así, yo salgo y no sé si voy a llevar gente con la camioneta o no, yo no sé si voy a comer o no..."(Matías. Entrevista Nº 10. Sector producción).

Ante la situación de desocupación de quien había sido hasta el momento jefe del hogar, las esposas comenzaron, en algunos casos, a cumplir el rol de gran importancia, pues se transformaron en la principal fuente de recursos de la familia. La colaboración de los hijos también fue una ayuda considerable.

"...ella (su esposa) siguió trabajando y yo hago changas de lo que sea cuando salen y bueno (...) es ella el sustento de la familia." (Javier. Entrevista Nº 5. Sector mantenimiento y servicios).

Las trayectorias laborales seguidas por estos trabajadores se vieron así fuertemente signadas por una forzosa inactividad. Con el tiempo, aquellos que tenían una edad considerable y los aportes correspondientes pudieron jubilarse. Otros, deben aún esperar algún tiempo más.

Los ex trabajadores petroleros que todavía tienen edad de trabajar se encuentran aún hoy a la deriva. La difícil situación laboral y económica que padecen reaviva la añoranza de un pasado mejor, en el que el trabajo petrolero les ofrecía una mejor calidad de vida. La sobrevivencia es así su punto de llegada, luego de un largo transitar por trabajos inestables.

"Si hubiera seguido en YPF no estaría pasando las que paso, y no me hubiera pasado lo que me pasó. Es así. Sí, desventajas tengo ahora, por todo, por un montón de cosas, que ahora no trabajo." (Javier. Entrevista Nº 5. Sector mantenimiento y servicios).

Ante la situación de desocupación y de carencias materiales que viven, sus perspectivas laborales son inciertas. El tiempo parece así congelado en el marco de un difícil presente del que no pueden escapar.

"...no, yo futuro no tengo. Lo dejo para mis hijos, para mi señora, pero, no sé, futuro yo no tengo. Yo soy, pasando los 45 años, ahora menos, pasando los 40 años ya sos descartable." (Javier. Entrevista Nº 5. Sector mantenimiento y servicios).

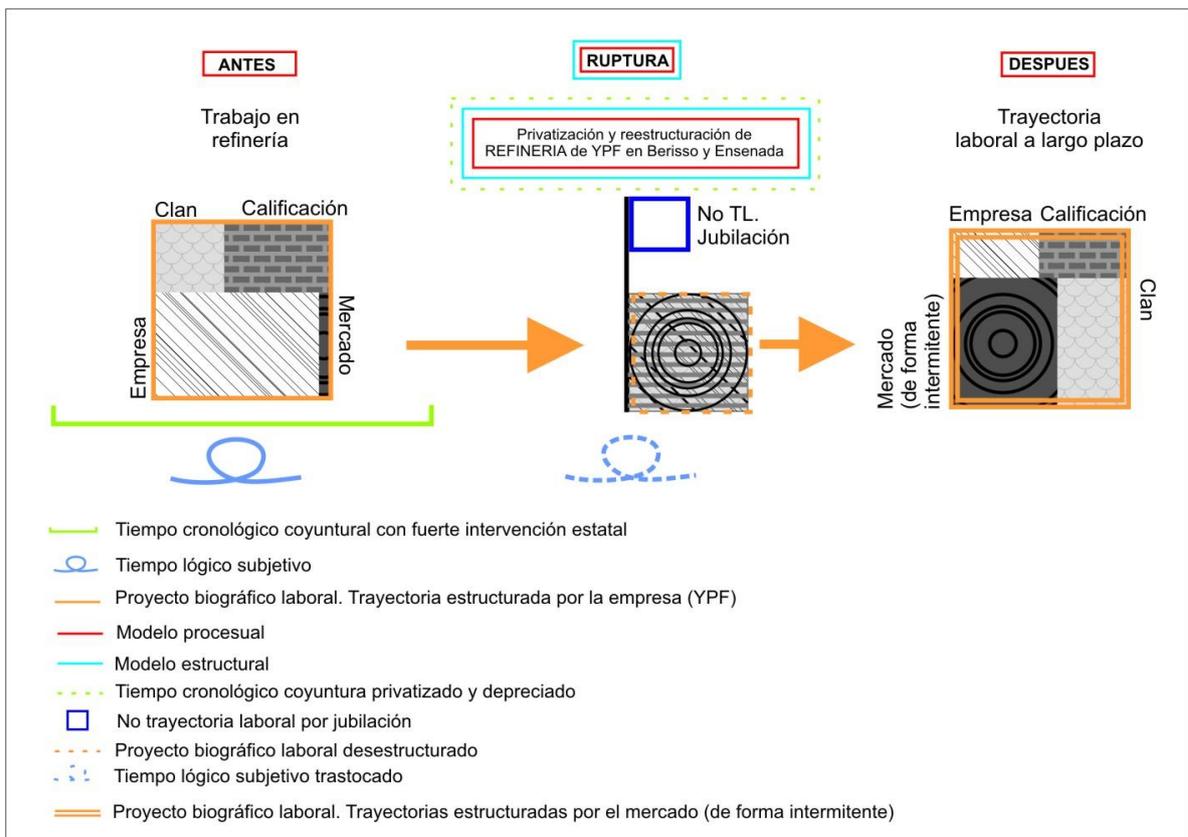
Las trayectorias laborales seguidas por estos trabajadores, ya sea que hayan podido permanecer en el mundo del cuentapropismo o se encuentren actualmente desocupados, nos muestran, en síntesis, la presencia del mercado como principal eje estructurador, pues es ésta la institución social en torno a la cual los trabajadores desplegaron su intermitente camino laboral. Sin un oficio en las manos tuvieron así que inventarse o conseguir un trabajo en un mercado laboral que padecía una crisis importante. Librados a su propia suerte fueron desarrollando una trayectoria laboral signada por aquellas ocupaciones que encontraron en el mercado.

A lo largo de su trayectoria se enfrentaron a una serie de limitaciones externas y personales. La competencia de las grandes cadenas de supermercados y los escasos recursos económicos de los habitantes de la región transformados en clientes se combinaron con la inexperiencia en el trabajo independiente y el desconocimiento de la actividad o el oficio que los trabajadores comenzaron a realizar. La articulación de estas limitaciones fueron factores claves que determinaron la informalidad o el estado de desocupación como punto de llegada.

La institución social clan adquirió, por su parte, una importancia relevante, pues en las trayectorias laborales de estos trabajadores la familia resultó fundamental. Las esposas y los hijos colaboraron activamente en los negocios comprados y ante la falta de trabajo del jefe de hogar, se transformaron, en la mayor parte de los casos, en las principales proveedores de recursos del hogar.

Las instituciones sociales empresa y calificación no tienen por su parte una importancia considerable. La dimensión empresa apareció sólo cuando los ex trabajadores señalaron el trabajo que habían perdido y las consecuencias negativas que ello trajo. La dimensión calificación, emergió en los relatos como aquello que no pudo utilizarse o que nunca se tuvo. Este tipo de trayectoria laboral podría presentarse así de la siguiente manera:

Figura N° 10: Modelo de trayectorias laborales estructuradas por el mercado de forma intermitente.



Como puede verse la institución social mercado es, en suma, la estructuradora de estas trayectorias, seguida en orden de importancia por la institución clan. Las instituciones sociales empresa y calificación quedan por su parte relegadas a un tercer plano.

VII.6. Tendiendo puentes entre lo objetivo lo subjetivo: reconstruyendo las diferentes trayectorias laborales

En este capítulo hemos realizado la reconstrucción y análisis de las diferentes trayectorias laborales alcanzadas a largo plazo por los ex trabajadores petroleros.

Inicialmente presentamos la construcción de la tipología que, según nuestro punto de vista, nos permite comprender las particularidades de las distintas trayectorias laborales.

Con posterioridad realizamos un minucioso desarrollo de los tres tipos construidos de trayectorias laborales establecidos.

A lo largo de este análisis vimos así cómo en cada tipo construido de trayectoria ocupacional se hizo presente una especial articulación entre el mundo objetivo y el mundo subjetivo, es decir, entre los acontecimientos externos y las decisiones personales, que derivó en la preeminencia de una de las cuatro instituciones sociales por sobre las tres restantes.

Las instituciones sociales: empresa, calificación y mercado, tuvieron así, en alguno de los tres tipos construidos, un rol fundamental, pues se transformaron en las estructuradoras de las distintas trayectorias laborales y nos permitieron finalmente comprender las diferencias entre las mismas.

VIII. CONCLUSIÓN

A lo largo de esta tesis nos hemos sumergido en la vida laboral de los ex trabajadores petroleros, en sus vivencias y sentimientos, para contar y compartir los distintos senderos laborales que transitaron luego de perder su trabajo en YPF, es decir para reconstruir sus caminos truncados.

El objetivo perseguido en el proceso de investigación que presentamos, fue encontrar posibles respuestas a nuestros interrogantes de investigación. Los caminos explorados fueron constituyendo así un trayecto particular, en el cual nos preguntamos por las consecuencias que la privatización y reestructuración productiva de la refinería La Plata trajo consigo sobre las trayectorias laborales de sus ex trabajadores.

Así, con el trabajo realizado, pretendimos específicamente analizar las trayectorias laborales de los ex trabajadores de esta refinería luego de su desvinculación, intentando aprehender sus características y diferencias. El objetivo cognitivo final consistió en identificar los factores que permitirían explicar y comprender los disímiles caminos laborales alcanzados.

Llegando al fin de este trabajo esperamos, entonces, haber sido capaces de mostrar el difícil proceso que vivieron los ex obreros petroleros entrevistados que derivó, en todos los casos, en una inevitable movilidad laboral descendente.

¿Cuáles son entonces las respuestas que podemos dar a los interrogantes que nos planteamos?

A continuación presentamos, en primer lugar, las consecuencias que la desvinculación de la refinería La Plata acarrió para sus ex trabajadores. Realizamos una breve recopilación de lo que podríamos llamar "el mundo de las pérdidas", es decir, aquello que los trabajadores perdieron junto con su trabajo.

Luego, efectuamos una escueta presentación de las diferentes trayectorias laborales que pudimos identificar a lo largo de nuestra investigación. Seguidamente señalamos cuáles serían "nuestros hallazgos", es decir, la interpretación de los elementos que permiten explicar las disímiles trayectorias ocupacionales desarrolladas y la construcción definitiva del marco teórico-metodológico específico para su comprensión.

Finalmente esbozamos una serie de interrogantes que surgieron luego de recorrer este camino de investigación. Señalamos así cuáles serían, desde nuestro punto de vista, nuestros "futuros desafíos".

VIII.1. El mundo de las pérdidas

Como hemos podido ver en los capítulos precedentes, la desvinculación de la refinería trajo consigo una serie de consecuencias negativas para los trabajadores pues ellos fueron los grandes perdedores de este proceso.

La pérdida del trabajo petrolero significó el inicio de un camino laboral en el que quedaban atrás la protección legislativa y los acuerdos colectivos característicos del trabajo protegido que habían tenido durante años. Quienes se reinsertaron en las empresas prestadoras de servicios a Repsol YPF o en otras firmas padecieron en carne propia la pérdida de poder de sus representantes sindicales. La flexibilidad laboral soportada desde sus puestos de trabajo puso en evidencia una negociación colectiva que inclinaba ahora la balanza en favor de los empresarios. Aquellos que comenzaron una trayectoria laboral de manera independiente sufrieron, por su parte, un proceso de transición desde una lógica laboral colectiva a una individual. Perdieron de esta manera la pertenencia a la gran empresa nacional y la posesión de derechos colectivos en tanto trabajadores petroleros.

Entonces, si retomamos la clasificación de los mercados internos de trabajo de Doeringer y Piore (1971), Tremblay (1999) y Osterman (1988), que desarrollamos en el capítulo 4, podemos considerar que los trabajadores petroleros al ser desvinculados de la refinería pasaron de trabajar en un mercado interno a un mercado externo, de un mercado primario inferior a un mercado secundario, en el que comenzaron a percibir, entre otras cosas, ingresos o salarios bajos e inciertos, sin garantía de estabilidad de empleo, nulo o poca protección social, precariedad, informalidad y flexibilidad laboral.

De esta forma, se produjo el pasaje de una trayectoria laboral "ordenada", en la cual la carrera estaba ligada a la antigüedad y a la ocupación de sucesivas posiciones laborales que posibilitaban la adquisición de diversas calificaciones y una mejora en los ingresos dentro del mercado interno de trabajo, a una trayectoria laboral que podríamos denominar "desordenada", caracterizada por la ausencia de una progresión lineal. Los caminos laborales alcanzados no presentaron así la posibilidad de realizar una carrera con expectativas de movilidad laboral ascendente. Quienes lograron reinsertarse en una empresa no tuvieron posibilidad de ascender, pues las pequeñas firmas en las que comenzaron a trabajar no poseían carreras laborales. Los que se reinsertaron de manera independiente comenzaron a circular por trabajos en los que no había posibilidades de ascenso, pues sus inserciones eran generalmente individuales, con una calificación básica o de oficio y sin jerarquías de edad. Algunos incluso fueron intercalando períodos de desocupación entre distintos eventos laborales, hasta quedarse sin trabajo de manera permanente.

La desvinculación de los trabajadores petroleros ponía también de manifiesto el giro que el gobierno estaba dispuesto a dar en relación a la política de empleo. Si bien anteriormente a través de YPF se absorbía mano de obra, ahora, con la privatización y reestructuración productiva implementada se expulsaban empleados. Esto significó la ruptura de la importante imbricación que la empresa había tenido con la comunidad y sus trabajadores. Se producía así un resquebrajamiento en el "compromiso social" que la empresa petrolera estatal tenía con las ciudades de Berisso y Ensenada, con sus habitantes, sus obreros y sus familias. Los ex trabajadores petroleros quedaban así librados a su propia suerte.

La ruptura del "modelo social y de civilización territorial" que YPF había ayudado a erigir determinó, además, un cuestionamiento de la identidad laboral que los trabajadores habían construido a lo largo de sus años de trabajo en la refinería. La desestatización de la empresa petrolera significó, entonces, la ruptura de los anteriores marcos de referencia sobre los cuales los obreros petroleros habían construido su propia imagen como trabajadores.

De esta forma, la desvinculación de la empresa se transformó en una profunda pérdida identitaria que se puso de manifiesto en dos niveles. Por un lado, los trabajadores perdían la identificación que, como "ypefeanos" habían construido en tanto miembros de un colectivo de trabajadores que compartía formas de pensar, de actuar y de vivir el trabajo. Por otro lado, perdían aquello que los identificaba a nivel regional como trabajadores importantes. El respeto y la marca de distinción que habían recibido por parte de su comunidad en tanto trabajadores petroleros comenzaban entonces a desdibujarse.

Asimismo, con la privatización y reestructuración de la refinería sufrían también un "asalto" a su ilusión. El deseo de trabajar toda su vida en YPF, es decir, de organizar su trayectoria laboral en torno al empleo que en muchos casos había sido una herencia familiar, se les escurría ahora de las manos. Aquel trabajo que se pasaba de generación en generación, de padres a hijos, y que significaba en muchos casos la posibilidad de formar la familia propia, era expropiado por la desestatización de YPF. Los ex trabajadores petroleros debían, entonces, despedirse no sólo de su trabajo sino también de la posibilidad de transmitirles su oficio a sus hijos y de servirles de puente para ingresar a la empresa.

A esta situación podría también sumarse el hecho de que con la desvinculación de la refinería comenzaron a vivir un retraimiento en lo que respecta a sus hábitos de consumo. Debieron realizar un recorte en sus gastos en alimentación, vestimenta, educación y salud. Se hizo presente, de esta forma, una importante pérdida material que se tradujo en un inevitable empobrecimiento familiar.

Así, a través de un proceso lento, complejo y heterogéneo, los ex trabajadores vieron que su proyecto ocupacional, y en consecuencia familiar, se iba erosionando con el paso del tiempo. El mundo de las pérdidas no estuvo, entonces, únicamente limitado al plano laboral pues también alcanzó parte de su universo simbólico y material.

VIII.2. Nuestros hallazgos

Como señalamos en la presentación de esta conclusión a lo largo de este trabajo pretendimos comprender las distintas trayectorias laborales de los ex trabajadores de la refinería La Plata y aprehender los posibles factores que permitieran explicar estas diferencias.

Para alcanzar este objetivo, inicialmente consideramos que era importante dilucidar qué significaba ser un trabajador petrolero, pues pensábamos que las características del trabajo desarrollado en esta unidad productiva y el sentido dado al mismo por los trabajadores, nos aportarían elementos para comprender las actividades laborales realizadas posteriormente.

Así, nos sumergimos en la vida laboral del trabajador petrolero, conocimos la importancia que para él tenía poder trabajar en la empresa, estudiamos sus posibilidades de carrera y las calificaciones desarrolladas, y aprehendimos la importante identificación que tenía con su trabajo y con el colectivo de trabajadores al que pertenecía. Este recorrido nos permitió, entonces, comprender que, cuando los obreros petroleros trabajaban en la refinería, su trayectoria laboral estaba estructurada por la institución social empresa, pues su vida laboral giraba en torno a la compañía petrolera.

Con posterioridad estudiamos el proceso de privatización y reestructuración de YPF en general y de la refinería La Plata en particular, pues creíamos que un profundo conocimiento del mismo nos permitiría entender mejor las consecuencias que éste había tenido para los trabajadores y sus trayectorias laborales.

Esta actividad nos permitió saber que la política de racionalización de personal no había sido azarosa, pues el conjunto de trabajadores desvinculados de la refinería estaba conformado, en líneas generales, por obreros mayores de 45 años, con muchos años de antigüedad en la empresa (entre 6 y 25 años de trabajo petrolero) y que realizaban sus actividades laborales en el sector mantenimiento y servicios o producción.

De esta forma, muchos trabajadores idóneos, dueños de un "saber hacer" o un oficio construido sobre la base de su experiencia en el puesto de trabajo, fueron desafectados de esta unidad productiva entre los años 1991 y 1994.

El análisis de este proceso nos permitió así comprender que la privatización y reestructuración productiva fue un acontecimiento externo que trajo consigo una profunda ruptura en los caminos laborales de los ex trabajadores petroleros. Este acontecimiento externo marcaba asimismo un corte en la dinámica espacio temporal anterior. Atrás quedaban un espacio y tiempo con fuerte intervención estatal para darle lugar a un "tiempo coyuntural privatizado" y un "espacio ideológico depreciado".

En el marco de este espacio específico y de este tiempo particular, los ex trabajadores petroleros debieron iniciar nuevos caminos laborales. Comenzaron a experimentar, tal como hemos visto en el apartado anterior, un profundo proceso de pérdidas, tanto laborales, como materiales y simbólicas.

Librados a su propia suerte debieron encontrar un nuevo trabajo en el marco de un mercado laboral que ya no absorbía mano de obra como antes. La necesidad de continuar solventando los gastos de sus hogares los condujo a una búsqueda rápida de un nuevo trabajo, sin poder tomarse un "tiempo para comprender" que estaba sucediendo y cuáles eran sus posibilidades. Se ponía así de manifiesto el trastocamiento de lo que hemos denominado "tiempo subjetivo", pues dada la urgente necesidad de conseguir un trabajo, es decir de "concluir", debieron prescindir del tiempo de comprender. La temporalidad lógica de la subjetividad sufrió, entonces, un rápido pasaje del "instante de ver" (la privatización y reestructuración de la empresa petrolera y su desvinculación) al "momento de concluir" (lograr una rápida inserción laboral), sin poder detenerse para comprender lo que estaba sucediendo.

Los ex trabajadores petroleros vivían así un tiempo de desorientación. Excepto un pequeño grupo de obreros que pudieron iniciar los trámites jubilatorios, el resto no sabía cuál sería la trayectoria laboral que seguirían. Si bien las instituciones sociales empresa, calificación, mercado y clan estaban presentes en los caminos que comenzaban a trazar, no había todavía una que primara claramente sobre las otras.

A largo plazo cada uno fue construyendo un camino propio, similar al de algunos ex compañeros de YPF y diferente al de otros.

Un grupo de ellos, que había trabajado generalmente en el sector de mantenimiento y servicios de la compañía, tuvo la oportunidad de formar emprendimientos productivos para seguir desarrollando esta actividad de manera independiente. De esta forma, estructuraron su trayectoria laboral en torno a la

pertenencia a estas empresas, desarrollando en muchos casos la misma actividad en el mismo espacio físico y utilizando el "saber hacer" desarrollado en la refinería. La estrategia de externalización de actividades implementada por YPF luego de la privatización constituyó así una importante posibilidad para continuar sus trayectorias laborales manteniendo un vínculo, aunque indirecto, con el trabajo petrolero.

Otros trabajadores no tuvieron en cambio esta posibilidad y desplegaron diversas trayectorias laborales utilizando los recursos que tenían a su alcance: su calificación, sus redes sociales, etc.

Quienes tenían una calificación, ya fuera un "saber hacer" o un oficio, pudieron desarrollar una trayectoria laboral ligada a ésta. Así, algunos trabajadores comenzaron recorridos laborales en los que el "saber hacer", es decir, el conjunto de conocimientos técnicos y procedimentales desarrollados y aprendidos en la refinería, fueron un elemento clave para construir un camino ocupacional medianamente estable. Otros, que poseían un oficio, es decir una serie de habilidades y destrezas manuales aprendidas o perfeccionadas en la firma petrolera, decidieron reencauzar su trayectoria laboral utilizando esta calificación. Con un oficio en las manos, iniciaron trayectorias laborales en relación de dependencia o como cuentapropistas.

Finalmente, encontramos un tercer grupo de ex trabajadores que no pudieron utilizar una calificación, ya sea porque la que habían desarrollado a lo largo de los años en la refinería resultó obsoleta, o porque en realidad no pudieron adquirir ninguna. Estos trabajadores decidieron, entonces, lanzarse al mercado laboral para ver qué actividad podían realizar. Comenzaron a desarrollar diversas ocupaciones inventándose un trabajo, al abrir negocios o comprar autos y camionetas para trabajar. En este camino sólo algunos pudieron permanecer en el mercado laboral.

La conformación de estos diferentes caminos laborales puede entonces explicarse, como vimos en el capítulo 7, por la importancia que en ellos adquirieron las diferentes instituciones sociales. La empresa, la calificación o el mercado se transformaron así en ejes centrales para comprender los distintos rumbos trazados por los ex trabajadores. Las trayectorias laborales de quienes pudieron comenzar a trabajar en los emprendimientos productivos prestadores de servicios a Repsol YPF estuvieron así estructuradas por la institución social empresa. Las trayectorias laborales de quienes, para reinsertarse, utilizaron principalmente su "saber hacer" o su oficio, estuvieron estructuradas por la institución social calificación. Y, finalmente, las trayectorias laborales de aquellos que salieron al mercado laboral a buscar o "inventarse" un trabajo estuvieron estructuradas por la institución social mercado.

Si nos guiamos por esta tipología, resulta evidente que el trabajo en la refinería fue fundamental en las trayectorias laborales post privatización, pues los itinerarios de trabajo seguidos a largo plazo están indefectiblemente vinculados con el trabajo petrolero. Quienes estructuraron su trayectoria laboral por las instituciones sociales empresa o mercado, pudieron hacerlo por las posibilidades que la empresa petrolera privatizada les dio o por la calificación adquirida o perfeccionada en la refinería. Quienes estructuraron su trayectoria laboral por la institución social mercado padecieron, en cambio, una situación peor, pues quedaron presos de una calificación petrolera que resultó obsoleta, o ni siquiera recibieron de parte de YPF algún conocimiento utilizable en el mercado laboral.

Ahora bien, como hemos visto en el transcurso de esta tesis, si bien las diferentes trayectorias laborales pueden ser entendidas de acuerdo a la institución social sobre la cual se erigen, no pensamos que sólo ella permita explicar el devenir transitado por los trabajadores petroleros. Es decir, en todas las trayectorias laborales reconstruidas, la presencia de las cuatro instituciones sociales resultó fundamental pues su particular articulación fue central para la constitución o el sostenimiento a largo plazo de los trayectos alcanzados.

Por otro lado, consideramos pertinente hacer una reflexión en torno a la importancia que adquiere la institución social calificación pues, como puede verse, el tener o no tener un "saber hacer" o un oficio marcó una clara distinción entre las posibilidades que tuvieron los trabajadores. Si bien, a nuestro entender, la explicación de las distintas trayectorias laborales debe estar centrada en la institución social en torno a la cual se articula la trayectoria, creemos muy importante señalar la relevancia que en ellas adquieren las calificaciones. Es decir, a pesar de que todos los trabajadores entrevistados sufrieron una movilidad laboral descendente, resulta evidente que quienes tenían algún "saber hacer" u oficio tuvieron mayores posibilidades de encontrar una inserción laboral medianamente sostenida en el tiempo. Quienes no poseían calificación o no pudieron utilizar la que tenían, comenzaron, en líneas generales, a deambular por diversos trabajos de manera inestable.

Los ex trabajadores petroleros fueron así construyendo distintas trayectorias laborales en las que pudieron o no utilizar sus calificaciones. Sus horizontes laborales comenzaron a bifurcarse siguiendo senderos que conducían a distintos lugares.

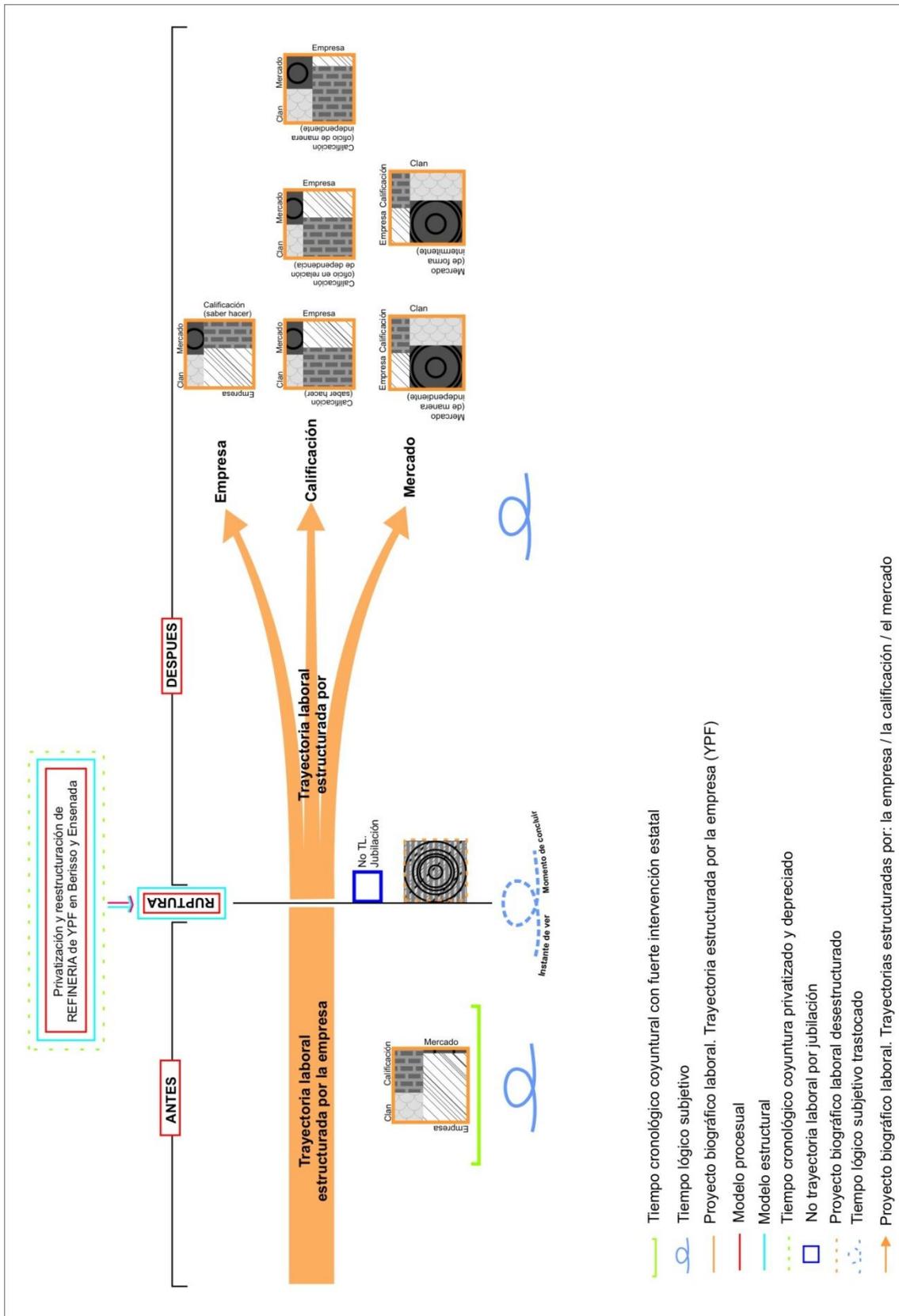
Aunque el paso del tiempo los invitó a caminar disímiles trayectos, les ofreció, sin embargo, una oportunidad, pues en los años que pasaron entre su desvinculación de la empresa petrolera y el presente pudieron, de a poco, resignificar aquel difícil momento que vivieron cuando fueron desafectados de la refinería. Con el transcurso del tiempo, tuvieron la posibilidad de "comprender" aquello que sufrieron y resignificaron solos o de manera colectiva. Entonces, de manera correlativa a esta resignificación, se producía una recomposición del tiempo de comprender que, según nuestra conjetura, había sido trastocado por la urgente necesidad de concluir, es decir, de conseguir una nueva inserción laboral.

Esta resignificación no implicó, sin embargo, que los trabajadores olvidaran sus años de trabajo en la empresa petrolera. Los recuerdos de los tiempos en que eran empleados de la refinería, y que fueron expresados una y otra vez en sus relatos, nos develan la importancia que para ellos tiene, aún hoy, el haber sido trabajadores "ypfeanos". El sentimiento de pertenencia a esta gran empresa nacional no se ha esfumando del todo pues ella es un marco de referencia inevitable, que evoca aquello que tuvieron y perdieron, aquellos que fueron y dejaron de ser.

Ahora bien, luego de la recapitulación del análisis desarrollado en esta tesis creemos, entonces, estar en condiciones de presentar el modelo teórico-metodológico que hemos ido construyendo a lo largo de nuestro proceso de investigación.

La figura que presentamos a continuación, es una representación que intenta sistematizar todos los elementos que tuvimos en cuenta para comprender las diferentes trayectorias laborales de los ex trabajadores de la refinería La Plata.

Figura N° 11: Modelo de trayectorias laborales de los ex trabajadores de refinería La Plata definitivo



Como puede verse, este modelo teórico-metodológico se presenta como una combinación de varios elementos: los modelos de temporalidad procesual y estructural, el tiempo cronológico coyuntural privatizado y depreciado, el tiempo lógico subjetivo, el momento de transición y el proyecto biográfico laboral (y sus cuatro instituciones sociales).

El "modelo procesual" nos recuerda que estas trayectorias laborales deben entenderse como entrelazamientos de acontecimientos internos y externos que se producen a lo largo del tiempo, en los que la privatización y reestructuración productiva de la refinería es un hito histórico central, en tanto introduce un cambio inevitable, una ruptura.

El "modelo estructural" se presenta aquí como una "marca externa" que crea una coyuntura particular. Es decir, el proceso de desestatización de la compañía petrolera se transforma en un acontecimiento externo que impacta fuertemente sobre las trayectorias laborales de estos trabajadores, generando un corte en las mismas. Este proceso marca así, de manera clara, la existencia de un "antes" y un "después" en la línea temporal.

El "tiempo cronológico coyuntural", que pasa de tener una "fuerte intervención Estatal" a presentarse como "privatizado y depreciado", hace referencia a las transformaciones que sufre el contexto específico en que se produce el proceso de desestatización de la refinería, que se encuentra atravesado por un conjunto de cambios estructurales a nivel mundial y nacional.

El "tiempo lógico subjetivo", que en el momento de desvinculación del trabajo petrolero se ve "trastocado", remite a las decisiones individuales que tomaron los obreros petroleros en el momento de ruptura, momento en el que debieron prescindir del tiempo de comprender (la privatización y reestructuración productiva de la refinería) por la imperiosa necesidad de concluir, es decir, de conseguir una nueva ocupación.

El "momento de transición" evoca al tiempo en el que prima una importante desorientación e incertidumbre luego de la desvinculación de la refinería, razón por la cual no puede establecerse la primacía de ninguna institución social en las trayectorias laborales.

La noción de "no trayectoria laboral: jubilación" alude a aquellos trabajadores que luego de perder el trabajo en la refinería no continuaron su trayectoria laboral porque se jubilaron.

La noción de "proyecto biográfico laboral", que luego de la privatización y reestructuración petrolera se ve "desestructurado", alude finalmente a la particular articulación de las instituciones sociales empresa, calificación, mercado y clan a lo largo del tiempo que hemos identificado en la investigación.

Este modelo teórico-metodológico nos permite, entonces, afirmar que para comprender las distintas trayectorias laborales de los ex trabajadores de la refinería La Plata hay que tener en cuenta una serie de elementos fundamentales, que refieren tanto a los acontecimientos externos como a las decisiones individuales de los sujetos y su relación a lo largo del tiempo.

Este ha sido, entonces, el eje conductor de todo nuestro trabajo, pues esta investigación intentó recuperar de manera permanente las tres dimensiones fundantes del enfoque biográfico, es decir, la estructura de oportunidades del mundo externo, el conjunto de disposiciones y capacidades de los sujetos y la

variable del tiempo, que atraviesa las otras dos dimensiones y define su mutua relación en el pasado y el presente, y la proyecta hacia el futuro.

La estructura de oportunidades del mundo externo, es decir, las probabilidades de acceso a bienes, servicios o al desempeño de actividades con las que el sujeto se encuentra, se materializó en nuestro caso, en: a) la importancia de la refinería de YPF en las ciudades de Berisso y Ensenada, b) las características que presentaba el mercado interno de trabajo de esta empresa, c) el proceso de privatización y reestructuración productiva implementada, d) la reestructuración y cierre de las firmas de la región, e) la coyuntura espacio temporal en que estos procesos se desarrollaron, f) la política de externalización de actividades impulsada por la empresa petrolera privatizada, g) las particularidades del mercado de trabajo local, etc.

El conjunto de disposiciones y capacidades de los sujetos, que alude a los saberes, disposiciones culturales, relaciones con los demás, habilidades y proyectos de los mismos, estuvo dado, en esta investigación, por: a) la pertenencia a una familia petrolera que solían tener los ex trabajadores, b) el deseo de ingresar a trabajar en la refinería, c) las calificaciones desarrolladas en el trabajo petrolero, d) la identidad laboral construida en el lugar de trabajo, e) la conformación de la familia, f) las relaciones cercanas que pudieron construir con sus vecinos, conocidos, compadres o comadres y amigos, g) el impacto en la subjetividad, h) la pérdida de identidad laboral que trajo consigo la desvinculación de la refinería, e i) el trastocamiento de su tiempo subjetivo, etc.

Así, la reconstrucción de estos elementos "externos" e "internos" y su imbricación a lo largo del tiempo, es decir, la construcción de puentes entre lo objetivo y lo subjetivo en una dinámica temporal nos ha permitido comprender aquellos factores que explican los disímiles caminos laborales emprendidos.

La articulación de los diferentes modelos (procesual y estructural) con la noción de proyecto biográfico laboral, el momento de transición y los tiempos coyunturales y subjetivos contribuyó, entonces, a recrear las distintas perspectivas de análisis de las trayectorias laborales para formular una específica y propia para nuestro problema de investigación. Así, la perspectiva construida que hemos sistematizado a través del modelo teórico-metodológico" presentado es, desde nuestro punto de vista, uno de los principales aportes de esta investigación.

Con este modelo teórico-metodológico pretendimos entender las disímiles trayectorias laborales de trabajadores que formaron parte de un colectivo particular, desarrollando una articulación de miradas que nos permitiera aprehender de manera profunda el pasado de esas personas y su contexto.

Para comprender la complejidad del fenómeno en estudio consideramos, entonces, que era necesario, como sostiene Calhoun, "saltar las barreras disciplinarias tradicionales y reconocer que dentro y a través de las disciplinas hay distintas perspectivas que arrojan luz sobre nuestro tema de investigación." (Calhoun, 1992:141). La articulación de miradas se expresa en nuestro modelo teórico-metodológico a través de la utilización de enfoques provenientes de distintas disciplinas de las ciencias sociales tales como la sociología, la historia y la psicología. Así, junto a las definiciones sociológicas en torno a las trayectorias laborales desarrolladas en el marco del enfoque biográfico, recuperamos la noción de "tiempo cronológico coyuntural" de la disciplina histórica y el concepto de "tiempo lógico subjetivo" de los abordajes psicoanalíticos.

La idea de comprender las trayectorias laborales como procesos que se van desarrollando a lo largo del tiempo nos invitó, asimismo, a reflexionar sobre la importancia de la temporalidad. La adopción, en nuestro caso, de una visión retrospectiva en la que miramos el pasado y tomamos al proceso de reestructuración productiva y a la privatización de la refinería de YPF como un corte entre un "antes" y un "después", es decir, como un momento de ruptura, de transición de un estado a otro, resulta interesante en tanto nos revela la importancia del encadenamiento de acontecimientos que se van sucediendo de manera causal.

Con la idea de causalidad no queremos significar aquí la simple noción de causa y efecto sino la complejidad que encierra un encadenamiento articulado de eslabones que alberga tanto el presente como el pasado, tanto la estructura de oportunidades del mundo externo como las disposiciones y capacidades individuales de los sujetos. Es entonces, la manera en que estos eslabones se funden en el recorrido, articulando la estructura social con la acción individual, el pasado con el presente y su consecuente proyección hacia el futuro, lo que permite comprender los diversos caminos laborales recorridos.

Mirar el "antes" en visión retrospectiva significa bucear desde el presente la imbricación establecida entre las decisiones individuales y la dinámica estructural en el pasado, y comprender cómo esa fusión se fue transformando y amalgamando a lo largo de los años. El pasado esconde así, bajo su velo, elementos centrales para entender el presente.

En nuestro caso de estudio, el "antes" estuvo dado tanto por la posibilidad que tuvieron los ex trabajadores de ser empleados por la empresa petrolera, en un sector específico, en el que podían desarrollar o no una calificación particular, como por la decisión que tomaron estos ex obreros petroleros de aceptar trabajar en la refinería, y desarrollar allí una calificación, construir una identificación como trabajadores petroleros, formar su familia, establecer ciertos vínculos sociales, etc. La articulación de estos elementos en el pasado nos permite, entonces, desentrañar el particular encadenamiento de eslabones que, combinados con otros elementos, terminaron posteriormente configurando las distintas trayectorias laborales que hemos reconstruido.

Así, la importancia atribuida a la temporalidad y a su combinación con los elementos estructurales e individuales, resulta fundamental para comprender los caminos laborales recorridos.

Desde nuestro punto de vista, entonces, otra valiosa contribución que ha realizado esta investigación a los estudios sobre trayectorias laborales desarrollados en el marco de la sociología del trabajo, refiere concretamente al señalamiento de la relevancia que debe atribuirse a esta articulación de elementos en la dinámica temporal. Es decir que, para explicar las trayectorias laborales de los individuos es importante saber de dónde vienen, cuál es su pasado y la articulación de elementos que éste esconde. Si el investigador puede aprehender este momento será capaz, entonces, de comprender en profundidad aquello que observa en el presente, y podrá, quizá, interpretar su proyección futura.

En síntesis, luego de este trabajo de investigación, estamos convencidos de que esta articulación de "miradas" disciplinares de manera retrospectiva propicia un profundo acercamiento al conocimiento de la realidad social que deseamos interpretar.

VIII.3. Desafíos Futuros

Andar este camino de investigación, transitar los distintos senderos recorridos, no sólo nos ha aportado claves analíticas interesantes sino también numerosos interrogantes.

Después de haber realizado esta investigación, que fue para nosotros nuestro primer acercamiento "científico" a la realidad que pretendíamos estudiar, quisieramos finalmente compartir una serie de preguntas de investigación que surgieron en el proceso.

Como hemos visto a lo largo de esta tesis, al partir de un estudio de trayectorias laborales de ex trabajadores petroleros, decidimos enfocar la mirada, en su historia laboral y en los elementos que nos permitirían comprenderla. El recorte realizado para poder hacer un estudio en profundidad nos invitó así a centrar nuestra atención en lo acontecido a estas personas en particular luego de su desvinculación de la empresa. Afuera quedaron una serie de problemáticas interesantes relacionadas con nuestro objetivo general de investigación.

¿En qué consistió la "modernización empresarial" implementada junto con la reestructuración productiva de la refinería?, ¿Cuáles fueron sus consecuencias para quienes pudieron continuar trabajando en ella?, ¿Qué transformaciones provocó dicho proceso en las carreras laborales de quienes se quedaron?

La investigación que estamos terminando nos condujo a preguntarnos por la nueva estrategia de gestión empresarial puesta en práctica y por la situación laboral de quienes no fueron desvinculados de la empresa.

Ampliar la mirada hacia esta problemática nos invita, entonces, a indagar y reflexionar sobre un conjunto de abordajes teóricos y metodológicos diferentes.

Emprender este camino se nos presenta así como un nuevo desafío, no sólo para conocer la "racionalización laboral" implementada en esta empresa y la difícil realidad de sus trabajadores, sino para profundizar nuestra mirada, con la esperanza de que la articulación de estas búsquedas nos permita complejizar el estudio de la realidad social que realizamos.

Haciendo propias las palabras de Wallestein podríamos sostener, entonces, que plantear nuevos interrogantes significaría "formular nuestras búsquedas bajo la luz de la incertidumbre permanente, y mirar esta incertidumbre, no como una ceguera desafortunada y temporal, ni como un obstáculo insuperable al conocimiento, sino más bien como una increíble oportunidad para imaginar, crear y buscar." (Wallestein, 1999: 128).

Con la formulación de estos nuevos desafíos pretendemos, en definitiva, continuar realizando nuestro trabajo de manera crítica y comprometida, sin reparos en formularnos una y otra vez nuevos interrogantes. Es decir, emprender nuevas búsquedas retomando nuestro fuerte compromiso con el trabajo de campo, saliendo a la calle, entrando en las fábricas y en el mundo obrero, con la idea de aprehender los sentimientos de los trabajadores y comprender sus vivencias para, finalmente, interpretar su realidad y colaborar en la búsqueda de su transformación.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, Luis (1999), "El análisis sociológicos de los discursos: una aproximación desde los usos concretos", en Alonso, *La mirada cualitativa en sociología*. Fundamentos. Madrid.
- Arensberg, Conrad (1942), *Industry and community*, en *American Journal of Sociology*. Nº 1. Chicago.
- Arfuch, Leonor (2002), *El espacio biográfico. Dilemas de la subjetividad contemporánea*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.
- Artana, Daniel y Soto, Luis (1988), *Desregulación y crecimiento*. Tesis. Argentina.
- Asnaghi, Carlos (1994), *Ensenada, una lección de historia*. Fascículos 17, 20 y 21.. Edit Carlos Asnaghi. Ensenada
- Atkinson, James (1984), "Manpower strategies for flexible organizations", en *Personnel Management Review*. Minnesota.
- Azpiazu, Daniel (1995), "El programa de privatizaciones. Desequilibrios macroeconómicos y concentración del poder económico", en Valle, H y Minsburg, N. *Argentina hoy: crisis del modelo*. Letra Buena. Buenos Aires.
- Azpiazu, Daniel (2001), "Las privatizaciones en Argentina. ¿Precariedad regulatoria o regulación funcional a los intereses empresarios?", en *Revista Ciclos en la historia, la economía y la sociedad*. Nº 21. Buenos Aires.
- Azpiazu, Daniel; Basualdo, Eduardo; Abeles, Martín; Arza, Camila; Forcinito, Karina; Pescey, Julieta; Schorr, Martín (2002), *El proceso de privatizaciones en la Argentina. La renegociación con las empresas privadas*. Página 12 y UNQ. Buenos Aires.
- Balan Jorge, Harley, Browning y Jelin, Elisabeth (1977), *El hombre en una sociedad en desarrollo. Movilidad geográfica y social en Monterrey*. Fondo de Cultura Económica. México DF
- Balazote, Alejandro (2001), "Explotación hidrocarburífera y conflicto social en Rincón de los Sauces", en Balazote, Catullo y Radovich. (Eds.) *Antropología social de grandes proyectos en el Mercosur*. Minerva. La Plata.
- Barberena, Anabela (1997), "La reinserción laboral de los empleados desplazados del Estado: El caso de la Destilería La Plata de YPF", en *Serie III. Políticas Públicas*. Documento de INAP Nº 38. Buenos Aires.
- Basualdo, Eduardo (1994), "El impacto económico y social de las privatizaciones", en *Revista Realidad Económica*, Nº 123. Buenos Aires.
- Basualdo, Eduardo (2000), "Las privatizaciones en la valorización financiera de los grupos económicos", en *Revista Enoikos*, año VIII, Nº 17. Buenos Aires.
- Battistini, Osvaldo y Wilkis, Ariel (2004), "De la familia Falcón a la familia Toyota", en Battistini (comp), *El trabajo frente al espejo*. Prometeo. Buenos Aires.
- Beccaria, Luis y Aída Quintar (1994), *Empleo, estructura productiva y posibles acciones en la zona de San Nicolás, Ramallo y Villa Constitución*. Fundación Unión Industrial Argentina/ Instituto para el Desarrollo Industrial. Buenos Aires.
- Beccaria, Luis. y Maurizio Roxana (2001), "Movilidad Laboral e intermitencia de los ingresos en Argentina", ponencia presentada en la 2º Reunión Anual sobre Pobreza y Distribución del ingreso. LACEA/BID/BM/UTDT. Buenos Aires.
- Beccaria, Luis y Maurizio, Roxana (2005), "La inestabilidad de las ocupaciones", en Beccaria y Maurizio (ed.), *Mercados de trabajo y equidad en Argentina*. UNGS-Prometeo. Buenos Aires.

- Belvedere Carlos, Carpio Jorge, Kessler Gabriel y Novacovsky Irene (2000), "Trayectorias laborales en tiempos de crisis. Desocupación e informalidad laboral en ex asalariados provenientes del sector formal", en Carpio J., Klein E. y Novacovsky I. (eds.), *Informalidad y exclusión social*. FCE-Siempro-OIT. Buenos Aires
- Beracochea, Rocío (2000), *Bases para el desarrollo sostenido del municipio de General Mosconi*". Mimeo. Salta.
- Bertaux, Daniel (1989), "Los relatos de vida en el análisis social 1", en *Revista Historia y fuente oral* N°1. Instituto Municipal de Historia. Barcelona.
- Blanco Mercedes y Pacheco Edith (2001), "Trayectorias laborales en la ciudad de México: un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativas y cuantitativas", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N° 7. Buenos Aires.
- Bogo, Jorge (2000), "Las consecuencias de haber privatizado un campeón nacional: el caso YPF", en Baima de Borri, Cesilini, y Rofman (comp.) *Privatizaciones e impactos en los sectores populares*. Editorial de Belgrano. Buenos Aires.
- Bogoni, Gabriela; Bucci, Sylvia; Carriso, Walter; Mas, Mirta; y Vujosevich, Jorge (2001), "Situación laboral en Comodoro Rivadavia a partir de la privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales", ponencia presentada en las V Jornadas de Sociología. UBA. Buenos Aires.
- Bourdieu, Pierre y Waqant, Loic (1997), *Respuestas para una antropología reflexiva*. Grijalbo. México.
- Bourdieu, Pierre (1986), "L'illusion biographique", en *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. N° 62, 63. Francia.
- Bourdieu, Pierre (1991), "Introduction à la socioanalyse", en *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, N° 90. Francia.
- Braudel, Fernand (1979), *La historia y las ciencias sociales*. Alianza. México.
- Broda, Jaques (1977), *Problématique de la sous traitance et du travail temporaire, analyse d'un cas: la zone de Fos et le système Solmer*. Tesis de postgrado. Aix en Provence.
- Busso, Mariana y Gorban Débora (2004), "Trabajando en el espacio urbano: la calle como lugar de construcciones y resignificaciones identitarias", en Battistini (comp), *El trabajo frente al espejo*. Prometeo. Buenos Aires.
- Buzaglo, Daniel (1984), "La experiencia de planeamiento en YPF", en *Boletín de Informaciones Petroleras*, N° 1. Buenos Aires.
- Carrillo, Jorge e Iranzo, Consuelo (2002), "Calificación y competencias laborales en América Latina", en de la Garza Toledo (coord), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Castillo, Juan José (1994), *El trabajo del sociólogo*. Editorial Complutense. Madrid
- Castillo, Juan José (2000), "La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma", en De la Garza Toledo (comp), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Castillo, Juan José (2003), *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio del sociólogo*. Miño y Dávila. Buenos Aires.
- Cervo, Augusto (2003), "La privatización de YPF y sus consecuencias", en *Revista Tiempos patagónicos*. N° 6. Buenos Aires.
- Chandler, Alfred (1987) *La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Chávez Molina, Eduardo y Raffo, M. Laura. (2003), "El Cuentapropismo en el Conurbano bonaerense. Representaciones sociales, lógicas de reproducción y trayectorias laborales de trabajadores feriantes", en *CD del 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires
- Chitarroni, Horacio (2003), "Cambios en los flujos laborales (1998-1999 / 2001-2002)", Instituto de Investigación en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales Universidad del Salvador, Área de Empleo y Población. Buenos Aires.

- Chitarroni, Horacio (2005), "Rotaciones en el empleo: inestabilidad y estrategias", Instituto de Investigación en Ciencias Sociales Facultad de Ciencias Sociales Universidad del Salvador, Área de Empleo y Población. Buenos Aires.
- Chombart de Lauwe, Paul y Jenny, Jacques (1997), "Lugar de trabajo y residencia", en Friedmann y Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Chumbita, Hugo (1988), *Participación de los trabajadores en la gestión de las empresas públicas argentinas. Experiencias y demandas. El caso ENTEL*. Fundación F Ebert. Serie Debate Sindical. Buenos Aires.
- Cicciari, M. Rosa, Prado, Mariano y Romero Julio Cesar. (1997), "Cambios en la oportunidad de empleo y nuevos emprendimientos en el complejo petrolero de Santa Cruz Norte. (1993 y 1995)", en Salvia y Panaia (comp), *La Patagonia Privatizada. Crisis, cambios estructurales en el sistema regional patagónico y sus impactos en los mercados de trabajo*. CEA-CBC-UNPA. Buenos Aires.
- Cicciari, María Rosa (2003), "Trayectorias laborales en espacios sociales afectados por la reestructuración productiva. Análisis de los aglomerados urbanos de la Patagonia, 1997-2002", en CD del 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Agosto 2003. Buenos Aires.
- Coller, Xavier (1997 a), "Reorganización productiva en los puestos de trabajo. Estrategias de acción y relación laboral", en Revista *Sociología del Trabajo*. Nueva Época. Nº 30.
- Coller, Xavier (1997 b), *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Siglo XXI. Madrid.
- Contartese, Daniel y Gómez, Marcelo (2001), "Trayectorias laborales de graduados universitarios de carreras modernas de alto estatus: la búsqueda de una inserción ocupacional profesional genuina", en CD del 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Agosto 2001, Buenos Aires.
- Cordero, Susana (2001), "Trayectorias laborales docentes: un quiebre impuesto por la reforma educativa", en CD del 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Coriat, Benjamin (1979), *El taller y el cronómetro*. Siglo XXI. México.
- Cortes, Rosalía y Horzowski, Augusto (2005), "Trayectorias ocupacionales en dos contextos macroeconómicos y regulatorios: un ejercicio con paneles entre 1997-01998 y 2003-2004", en CD 7º Congreso de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Dávolos, Patricia (1996) "Impacto del proceso de reconversión económica en las trayectorias de los trabajadores en un contexto de alto desempleo. Un estudio de caso". Mimeo. Buenos Aires.
- Dávolos, Patricia. (2001). "Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario", en Revista *Estudios del Trabajo* Nº 21. Buenos Aires.
- D'Amelio, María, Galaretto, Martha y Prado, Mariano (1997), "El lado oscuro de la reestructuración: empleo, desempleo y precariedad laboral en Caleta Olivia 1993-1995", en Salvia y Panaia (comp) *La Patagonia Privatizada. Crisis, cambios estructurales en el sistema regional patagónico y sus impactos en los mercados de trabajo*. Bs As. Edit CEA-CBC-UNPA.
- De Coninck, Frédéric y Godard, Francis (1998), "El enfoque biográfico a prueba de interpretaciones. Formas temporales de causalidad", en *Cuadernos del CIDS*, Serie II Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia. Colombia.
- De la Garza Toledo, Enrique (2003) "Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina", en De la Garza Toledo (comp), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- de la O, María Eugenia (2001), "Trayectorias laborales en obreros de la industria maquiladora en la frontera norte de México: un recuento para los años noventa", en

- Revista *Mexicana de Sociología*, Vol. 63, Nº 2. Instituto de Investigaciones Sociales. México D.F.
- Díaz, Álvaro (1996), "Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa", en *Boletín Cinterfor*, núm. 137, pp. 31-60. Montevideo.
- Di Bello, Mariana (2005), *Segunda Privatización de YPF: algunas notas para su análisis*. Tesis de Licenciatura. Mimeo.
- Doeringer, Peter y Piore, Michael. (1971), *Internal labor market and manpower analysis*. Heath Lexington Books. Lexington, Massachusetts
- Dombois, Rainer (1998), "Trayectorias Laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana", en *Cuadernos del CIDS*, Serie I Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia. Colombia.
- Drake, Ignacio y Salvia, Agustin (1996) "Análisis de la situación socio-ocupacional de un enclave minero en crisis. El caso de la cuenca carbonífera de Río Turbio", ponencia presentada en el II Congreso Argentino de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Duarte, Marisa. (2001), "El impacto del proceso de privatizaciones sobre el empleo de las empresas prestatarias de servicios Públicos", en *CD de 5ª Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.
- Dubar, Claude (2001), "El trabajo y las identidades profesionales y personales", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 Nº 7. Buenos Aires.
- Dubar, Claude (2002), *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Bellaterra. Barcelona.
- Eguía, Amalia (2004), "Pobreza y reproducción familiar: propuesta de un enfoque para su estudio", en *Cuaderno CRH*, V. 17, Nº 40. Universidad Federal de Bahía, Brasil
- Elbaum, Bernard (1988), "La elaboración y la configuración de las estructuras de puestos y de remuneración en la industria siderúrgica", en Osterman (comp.) *Los mercados internos de trabajo*. Ministerio de trabajo y seguridad social. Madrid.
- Epelman, Mario, Fontana, Daniel y Julio Cesar Neffa (1990), *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*. SECYT, CEIL/ CONICET, CREEDLA/ CNRS, Humanitas. Buenos Aires.
- Estenssoro, José. (1993), "Transformación de Yacimientos Petrolíferos Fiscales", en *Revista Estructural: Transformación Institucional de YPF*. Argentina.
- Etchemendy, Sebastián (2001), "Construir coaliciones reformistas; la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica", en *Revista Desarrollo Económico* Vol 40 Nº 160. Buenos Aires.
- Feijoo, María del Carmen (1997), "Los gasoleros. Estrategias de consumo de los NUPO", en Minujim (comp.), *Cuesta Abajo. Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad Argentina*. Losada. Buenos Aires.
- Fernández Berdaguer, Leticia (2000), "Proyecto Monitoreo de inserción de graduados. Universidad Nacional de La Plata", en *Revista Proyectarse* de la Facultad de Ingeniería de la UNLP Nº 50.
- Ferrarotti, Franco (1981), "Sobre la autonomía del método biográfico", en Bertaux (comp.), *Biography and society. The life approach in the social sciences*. Sage Studies in International Sociology. Nº 23. California. USA.
- Ferrarotti, Franco (1990), *La historia y lo cotidiano*. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires.
- Figari, Claudia (1996), "Negociación colectiva y flexibilidad laboral. El caso de una empresa privatizada de servicios eléctricos, ponencia presentada en el II Congreso latinoamericano. Aguas de Lindoya, Brasil.
- Filmus, Daniel y Sendón, M. Alejandra (2001), "A la deriva: trayectorias de los egresados de la escuela media en la transición hacia la inserción laboral.", en *CD 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Agosto. Buenos Aires.

- Fraguglia, Luciana y Persia, Juliana (2003), "Patrones de movilidad laboral, 1997-2002. Una comparación regional: G.B.A- Interior Urbano", en CD del 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Agosto. Buenos Aires.
- Frasa, Juliana y Muñiz Terra, Leticia (2004) "Trayectorias laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico metodológico", en CD IV Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos. IDES. Agosto. Buenos Aires.
- Frasa, Juliana (2005), "El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso", en CD 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Frasa, Juliana (2007), Respuestas laborales y empresariales frente a la implementación de un nuevo modelo de desarrollo económico. El caso del Astillero Río Santiago en los años 90, en CD V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Uruguay.
- Gabrineti, Mariana (2005), "Trayectorias personales, laborales y representaciones sociales sobre el trabajo. Estudio de caso", en CD 6º Congreso Nacional de Estudios del trabajo. Buenos Aires.
- Gadano, Nicolás (1998), "Determinantes de la inversión en el sector petrolero y gas de la Argentina". *Consultoría* dentro del proyecto "Crecimiento, empleo y equidad: América Latina en los 90" HOL 97/6034 Buenos Aires.
- Gambier, Dominique y Vernières, Michel (1985), *Le marché du travail*. Ed Economica. Paris.
- García, Marcelo (2002), *Las operadoras petroleras: Repsol- YPF*, en Pag. Web www.creepace.com.ar
- Geldestein, Rosa. (1997), "Gender Bias and family Distress: the privatization experience in Argentina", in *Journal of International Affairs. The trustees of Columbia University in the city of New York*. New York.
- Gerchunoff, Pablo (1992), *Las privatizaciones en la Argentina. Primera etapa*. Instituto Torcuato Di Tella. Buenos Aires.
- Gerchunoff, Pablo y Canovas, Guillermo (1995), "Privatizaciones en un contexto de emergencia económica", en Revista *Desarrollo Económico* vol 34 n°136. Buenos Aires.
- Geertz, Clifford (1989), *El antropólogo como autor*. Paidós. Buenos Aires.
- Godard, Francis (1998), "Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales", en *Cuadernos del Cid*. Serie II. Colombia.
- Goren, Nora (2002). "Trayectorias laborales: ¿entre necesidad propia y familiar?", en *Informes de Investigación* N° 12. CEIL-PIETTE. Buenos Aires.
- Gorestein, Silvia, Cerioli, Liliana, Scudelati, Mariela (1999), "Repercusiones laborales de los procesos de privatizaciones en Bahía Blanca" en Revista *Estudios del Trabajo* N° 17.
- Graciano, Florencia (2003), "¿Casadas y felices?. Trayectorias laborales de mujeres que perdieron su empleo y no volvieron a participar del mercado laboral", en CD 6ª Congreso Nacional de Estudios del trabajo. Buenos Aires.
- Graffigna, María Luisa (2002), "Las trayectorias socio-ocupacionales en la construcción de la identidad. Un estudio de casos", en *Informe de Investigación* N°12, CEIL - PIETTE. Buenos Aires.
- Guber, Rosana. (2005), *El salvaje metropolitano*. Paidós. Argentina.
- Guber, Rosana (1994), "Nacionalismo reflexivo. La entrevista como objeto de análisis", en *Revista de Investigaciones Folklóricas*. Buenos Aires.
- Holloway, John (1992), "La reforma del Estado: capital global y estado nacional", en Revista *Doxa*. N° 9/10. Buenos Aires.
- Honigmann, John (1982), "Sampling in ethnographic fieldwork", en R. G. Burgess (comp), *Fieldwork Research: A Sourcebook and Field Manual*. Allen & Unwin. Londres.
- Kessler, Gabriel (1996), "Algunas implicancias de la experiencia de desocupación para el individuo y su familia", en Beccaria, Luis y Nestor López, *Sin Trabajo. Las*

características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina. Unicef-Losada. Buenos Aires.

-Kostallat, Karina (1997), "Efectos de las privatizaciones y la relación Estado Sociedad en la instancia provincial y local: El caso Cutral Có – Plaza Huincul", en *Cuadernos Cepas* nº 7. Asociación de Administradores Gubernamentales. Buenos Aires.

-Kozulj, Roberto y Bravo, Victor (1993), *La política de desregulación petrolera argentina. Antecedentes e impactos*. Centro Editor de América Latina. IDEE. Argentina.

-Kröll, Hans Gurdermann (2004), "El contexto histórico de los estudios de caso", en Tarrés (coord.) *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en investigación social*. FLACSO. México.

-Lacan, Jacques (2002), "el tiempo lógico y el aserto de certidumbre anticipada. Un nuevo sofisma, en Lacan, *Escritos I*. Siglo XXI Editores. Buenos Aires.

-Lahera Sánchez, Arturo (1998), "Fábrica y Comunidad. Transformación del trabajo e interdisciplinariedad en las Ciencias Sociales del Trabajo", en Revista *Sociología del trabajo*, nueva época, núm 33. España.

-Laurent, Santiago, Taccari, Juan y Squillacce, Domingo (2004), "El proceso de privatización de YPF y sus impactos en la estructura socioeconómica de la localidad de Comodoro Rivadavia" en Universidad del Salvador. Facultad de Ciencias Sociales y Políticas. Buenos Aires.

-Legaspi, Leandro., Monedero Fabián, Batlle Silvia y Aisenson, Gabriela. (2001), "Trayectorias educativas y laborales de jóvenes en transición de la escuela al estudio y/o el trabajo", en CD del 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

-Lejeune, Phillipe (1994), *El pacto autobiográfico y otros estudios*. Megazul. Málaga.

-Lessard, Donald y Williamson, John (1987), *Capital Flight and Third World Debt*. Institute for International Economics. Washington.

-Linhart, Danielle (1988), "Crisis y Trabajo", en Castillo (comp). *La automatización y el futuro del trabajo*. Informes Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

-Lobato, Mirta (2004), *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Prometeo. Buenos Aires.

-Lodola, Germán (2001), "Social reactions to economic adjustment in Argentina. Road blocks in the nineties". Mimeo. Buenos Aires.

-Lucero, Marcelo (2003), "Trayectorias laborales y reconversión de una agroindustria en un contexto local", en CD del 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

-Makón, Andrea y Von Storch, Victoria (2002), "El impacto laboral y socioeconómico de la privatización de YPF", ponencia presentada en el Encuentro Pre ALAS. Argentina.

-Márquez, Daniel (1996), "Crisis ocupaciones y programas para la generación de empleo: algunos indicadores para el análisis de Comodoro Rivadavia. (1990-95)", en Salvia y Panaia (comp), *La patagonia privatizada*. CEA-CBC-UNPA. Buenos Aires.

-Margueritis, Ana (2003), "La privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales y actividades afines", en *Ajuste y Reforma en Argentina (1989-1995) La economía política de las privatizaciones*. Nuevo Hacer. Buenos Aires.

-Marradi, Alberto, Archenti, Nélica y Piovani, Juan Ignacio (2007), *Metodología de las ciencias sociales*. Emece. Buenos Aires.

-Mc Kiney, John (1968), *Tipología constructiva y teoría social*. Amorrortu Editores. Buenos Aires.

-Melucci, Alberto (2002), *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México. México.

-Menendez, Eduardo (1997), "El punto de vista del actor", en *Revista Relaciones* Nº 69. Estudios de Historia y Sociedad. El colegio de Michoacán. México.

- Menéndez, Eduardo (2001), "Técnicas cualitativas, problematización de la realidad y mercado de saberes", en *Cuadernos de Antropología Social* N° 13. UBA. Buenos Aires.
- Mercier, Christian (1991), "la gestión de los oficios", en Stankiewicz, *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*. Humanitas. Buenos Aires.
- Montamat, Daniel (1995), *Economía y Petróleo*. Organización Editora. P.V. Argentina.
- Montes Cató, Juan (2006), *Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones*. Tesis Doctoral. Mimeo. Buenos Aires.
- Murillo, María Victoria. (1997), "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", en *Revista Desarrollo Económico*. Vol 37, N° 147. Buenos Aires.
- Naville, Pierre (1963) *Vers l'automatisme social?*, Gallimard. Paris.
- Neffa, Julio Cesar (2003) *Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo. Documentos de Trabajo* N° 9. CEIL-PIETTE. Buenos Aires.
- Neuman, Marcelo (2001), "Proyecto de capacitación y consultoría de la Universidad Nacional de General Sarmiento a PyMES proveedoras de Repsol-YPF", en *Boletín Informativo Techint* N° 305. Buenos Aires.
- Novick, Marta (2000), "La transformación de la organización del trabajo", en de la Garza Toledo, Enrique (comp), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Colegio de México-FLACSO-Universidad Autónoma Metropolitana-FCE. México.
- Novillo, Néstor (1993), "El balance Invisible", en *Revista Estructural: Transformación Institucional de YPF*. Argentina.
- Orlansky, Dora (1997), "Reforma del Estado, reestructuración laboral y reconversión sindical. Argentina 1989-1995", en *Revista Estudios Sociológicos del Colegio de México*, Vol XV, núm 45. Mexico.
- OIT (1998), *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*. Informe para el debate. Programa de actividades sectoriales. Ginebra.
- OIT (2002), *Petróleo y producción de gas: refinación de petróleo*. Programa de actividades sectoriales. Diálogo Social. Ginebra.
- Olivieri, Carlos (1991), "YPF, un modelo de privatización para el mundo", en *Boletín de Información Petrolera* N° 25. Año VIII. Buenos Aires.
- Olmedo, Clara y Salvia, Agustín (1997), "Reestructuración, expansión de la actividad económica y crisis del empleo en un enclave petrolero. El caso de Pico Truncado, Santa Cruz", Salvia y Panaia (comp), *La patagonia privatizada*. CEA-CBC-UNPA. Buenos Aires.
- Orlansky, Dora (1997), "Reforma del Estado, reestructuración laboral y reconversión sindical Argentina 1989-1995", en *Revista Estudios Sociológicos del Colegio de México*. Vol XV. Num. 45. México.
- Orlansky, Dora y Makón, Andrea (2002), "De la sindicalización a la informalidad. El caso de Repsol-YPF", ponencia presentada en el seminario Programa de estudios internacionales (PESEI) IDES. Buenos Aires.
- Osterman, Paul (1988), *Los mercados internos de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España
- Palermo, Hernán (2006), *Cadenas de Oro Negro. Cambios en el proceso de trabajo de Repsol-YPF*. Tesis de Licenciatura. Mimeo. Buenos Aires.
- Palomino, Héctor y Senén Gonzáles, Cecilia (1995), "Subsistemas de relaciones de trabajo en las empresas: sus impactos socioculturales", en *Revista Relaciones*. Universidad Autónoma Metropolitana - X. N° 11- 12. México D.F.
- Panaia, Marta (2001), "Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en Argentina", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N° 7, Buenos Aires.

- Panaia, Marta (2006), *Trayectorias de ingenieros tecnológicos, graduados y alumnos en el mercado de trabajo*. Miño y Dávila - Universidad Tecnológica Nacional. Buenos Aires.
- Paredes, Carlos (1989), "Exchange rate regimes, the real exchange rate and export performance in Latin America". Brooking Institution. Washington
- Passeron, Jean Claude (1990), "Biographies, flux, itineraires, trajectories", en *Revue Francaise de Sociologie*, XXXI. Paris.
- Peñalba, Susana (2000), "Retirada del Estado, flexibilidad neoliberal y desintegración social a la luz de un enfoque institucionalista, efectos y consecuencias sociales del proceso privatizador a partir de una revisión del caso Somisa", en *Privatizaciones e impacto en los sectores populares*. Editorial de Belgrano. Buenos Aires.
- Persia, Juliana y Fraguaglia, Luciana (2006), *Bajo la mediación del despido. Transformaciones en las condiciones de trabajo y de vida en trabajadores despedidos durante la crisis del tequila. Documento de Jóvenes investigadores Nº10*, IIGG, FCS, UBA. Buenos Aires.
- Philip, George. (1989), *Petróleo y Políticas en América Latina. Movimientos nacionalistas y compañías estatales*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Pierbattisti, Damián (2006), *La privatización de ENTEL y la transformación de las identidades en el trabajo: génesis del dispositivo neoliberal en Argentina. 1990-2001. Documentos de Jóvenes Investigadores. Nº 10* Inst. Gino Germani. Buenos Aires.
- Piña, Carlos (1986), *Sobre las historias de vida y su campo de validez en las ciencias sociales*. Documento de trabajo Nº 319. FLACSO. Chile.
- Piovani, Juan Ignacio y otros (2006). Producción y reproducción de sentidos en torno a lo cualitativo y lo cuantitativo en la sociología, ponencia presentada en Primer Foro de Metodología de las Ciencias Sociales. La Plata.
- Pollert, Anna (1994), *Adiós a la flexibilidad*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Porcu, Patricia (2003), "Procesos de movilidad descendente de los noventa", en *CD 6º Congreso Nacional de Estudios del trabajo*. Buenos Aires.
- Pries, Ludger (1993), "El reto de la flexibilidad y las relaciones obrero-patronales en México, en Pries, (comp.) *Trabajo industrial en la transición: experiencias de América Latina y Europa*. Fundación F. Ebert de México. El colegio de Puebla. Nueva Sociedad. Caracas.
- Pries, Ludger (1999), *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales*. Mimeo. México.
- Pujadas Muñoz, Juan José (1992), *El método biográfico: El uso de historias de vida en ciencias sociales*. Cuadernos metodológicos Nº 5. CIS. Madrid.
- Radovich, Juan Carlos (2003), *Impacto social de grandes aprovechamientos hidroenergéticos sobre comunidades rurales en Norpatagonia*. Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos. Aires.
- Rebón, Julián (2000), "El desempleo como trayectoria laboral", ponencia presentada en las IV Jornadas de Sociología UBA. Buenos Aires.
- Rifkin, Jeremy (1996), *El fin del Trabajo*. Paidós. México.
- Roiter, Daniel (1994), "La privatización de YPF", en *Boletín Informativo Techint*. Nº 227. Buenos. Aires.
- Rofman, Alejandro (1999), *Las economías regionales a fines del siglo XX*. Ariel. Buenos Aires.
- Rofman, Alejandro (2000), "La privatización de los servicios básicos y su impacto en los sectores populares", en Baima de Borri, Cesilini, y Rofman (comp.) *Privatizaciones e impactos en los sectores populares*. Editorial de Belgrano. Buenos Aires.
- Sainsaulieu, Renaud. (1988), *L'identité au travail*. Presses de la Fondation des Sciences Politiques. Paris

- Salvia Agustín, Austral, Rosario, Fraguiglia, Luciana, López Laura, Raffo, M. Laura y Zelarayan, Julio (2001), "Trayectorias laborales de trabajadores asalariados despedidos de empleos formales durante la crisis del tequila", CD del 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Salvia, Agustín y Panaia, Marta (1997) *La patagonia privatizada. Crisis, cambios estructurales en el sistema regional patagónico y sus impactos en los mercados de trabajo*. CEA-CBC-UNPA. Buenos Aires.
- Saravia, Enrique (1995), *Proceso de privatización en Argentina y Brasil. Consecuencias en materia de desempeño empresarial y mercado de trabajo*. Centro Latinoamericano para el Desarrollo. Venezuela.
- Sautú, Ruth (1997), "Reestructuración económica, política de ajuste y su impacto en los patrones de ocupación-desocupación de la mano de obra del área metropolitana de Bs. As.1991-96", en *Estudios del Trabajo* N° 14. Buenos Aires.
- Sautú, Ruth (1998), *El método biográfico. La reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores*. Editorial de Belgrano. Buenos Aires.
- Senén González, Cecilia (2003), "Relaciones laborales en empresas de servicios públicos privatizadas de la Argentina. Los sectores de Telecomunicaciones y de Agua y saneamiento. (1990-2002)", ponencia presentada en el II Seminario "Sindicatos, Empresarios y Mercado de Trabajo". Buenos Aires.
- Sennet, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona.
- Schvarzer, Jorge (1993), "El proceso de privatización en la Argentina. Implicancias preliminares sobre sus efectos en la gobernabilidad del sistema", en *Revista Realidad Económica*. N° 120. Buenos Aires.
- Simondon, Gilbert (1969), *Du mode d`existence des objets techniques*. Aubier-Montaigne. Paris.
- Spinoza, Martín (2004), "El conocimiento en la conformación de identidades profesionales. ¿los técnicos una especie en vías de extinción?", en Battistini (comp), *El trabajo frente al espejo*. Prometeo. Buenos Aires.
- Stake, Robert E. (1994). "Case Studies", en Denzin, N.K. And Lincoln, Y. (eds) *Handbook of Qualitative Research*. Sage Publication. California.
- Stanckiewicz, Francois (1991), *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*. Humanitas. Buenos Aires.
- Svampa, Maristella (2000), "Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal", en *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales UNGS/ Biblos*. Buenos Aires.
- Svampa, Maristella y Pereyra, Sebastián (2003) *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Biblos. Buenos Aires.
- Soul, Julia (2002), *Los unos y los otros. La fractura que persiste. Reconversión productiva e identidades colectivas en la ex Somisa, actual Siderar*. Tesis de Licenciatura. Mimeo. Rosario.
- Tanguy, Lucie (2001), "De la evaluación de los puestos de trabajo a las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias", en De la Garza y Neffa, *El trabajo del Futuro. El futuro del trabajo*. Clacso. Buenos Aires – Mexico.
- Taylor, Frederik (1979), *Principios de la administración científica*. El Ateneo. Buenos Aires.
- Thomas, William y Znaniecki, Florian (1958), *The Polish Peasant in Europe and America*. Duver Pub. Nueva York.
- Tokman, Victor (1995), *El sector informal en América Latina*. OIT/ Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. México.
- Tokman, Victor (1987), "El imperativo de actuar. El sector informal hoy", en *Revista Nueva Sociedad*. N° 90. Venezuela
- Tomada, Carlos y Senén Gonzales, Cecilia (1998), "Relaciones laborales y sindicatos en empresas de servicios públicos privatizados en la Argentina (1990-1997)", en *Revista Trabajo* N° 2. México DF.

- Torre, Juan Carlos (2002), *Los años peronistas*, Vol 8, Nueva Historia Argentina. Sudamericana. Buenos Aires.
- Touraine, Alain (1997), "La organización profesional de la empresa", en Friedmann y Naville. (coord.) *Tratado de Sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Treantón, Jean René (1997), "El trabajador y su edad", en Friedmann y Naville (coord.) *Tratado de Sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Tremblay, Diane (1990), *Economie du travail, les réalités et les approches théoriques*. San Martín. Québec.
- Tripier, Pierre (1995), *Del trabajo al empleo. Ensayo de Sociología de la Sociología del Trabajo*. Ministerio de Trabajo de España y Seguridad Social. Madrid
- Urrea, Giraldo (1999), "Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado" en De la Garza, E. (comp.) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, CLACSO, GT Trabajo, sujetos y organizaciones laborales, Biblioteca Virtual.
- Valenzuela, M. Elena, Márquez, Francisca y Venegas Leiva, Sylvia. (2001), "Construyendo microempresa en Chile: trayectorias laborales de hombres y mujeres", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 13 Nº 7. Buenos Aires.
- Valles, Miguel (1997), *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madrid.
- Vatin, Francois (2004), *Trabajo, Ciencia y Sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. Trabajo y Sociedad y Lumen Humanitas. Buenos Aires.
- Vetere, Ernesto (2006), "Entre la urgencia y la soledad. Puntualizaciones sobre la subjetividad de nuestra época", en *Revista Contexto en Psicoanálisis* Nº 10. Lazos. Buenos Aires.
- Villa, Paola (1990), *La estructuración de los mercados internos de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España.
- Villena, Jesús. (1998), "Organización del trabajo y cognición en la sala de control", en Castillo y Villena, *Ergonomía: conceptos y Métodos*. Ed Complutense. Madrid.
- Von Storch, María Victoria (2002), "El impacto social de la privatización de YPF en Comodoro Rivadavia", en *Revista Estudios del Trabajo* nº 24. Buenos Aires.
- Wade, Eduardo (1998), "¿Fomentar la pequeña empresa o postergar el conflicto social?", ponencia presentada en el 3er Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Wallestein, Immanuel (1998), "El invento de las realidades del tiempo-espacio: hacia una comprensión de nuestros sistemas históricos", en Wallestein, *Impensar las Ciencias Sociales. Límites de los paradigmas decimonónicos*. Siglo XXI. Mexico.
- Wallestein, Immanuel (1999), "El legado de la Sociología como Ciencia", en *Revista Nueva Sociedad*. Caracas, Venezuela.
- Williamson, John (1990), "What Washington means by policy reform", en *Latin American adjustment: how much has happened?* Institute for International Economics. Washington.
- Williamson, John (2002), "Did the Washington Consensus fail?", en *Outline of remarks at the center for strategic & international studies*. Institute for International Economics. Washington.
- Wyczykier, Gabriela (2005), "Privatización y autogestión en la argentina: un estudio de caso sobre los emprendimientos productivos surgidos con el proceso de desestatización de yacimientos petrolíferos fiscales", en *CD Primer Congreso Latinoamericano de Antropología*. Rosario.

Fuentes Documentales

- Actas de la décima sesión ordinaria del Consejo Deliberante de la Municipalidad de Ensenada (con fecha 27 de septiembre de 1991).
- Boletín de Informaciones Petroleras N° 1, 17, 32, 37, 41, 42.
- Diario Clarín 29-8-94 y 23-5-99.
- Diario El Día. Ultimo trimestre de 1989 - último trimestre de 1995. Noviembre de 2001 - julio de 2002.
- Diario HOY. Noviembre de 2001 - julio de 2002.
- La Plata. Una obra de arte. 1882-1982. (1982), publicación de la UNLP y la Municipalidad de La Plata.
- Publicación del 186º aniversario de la Municipalidad de Ensenada.
- Revista Repsol YPF 2004
- Revista SUPE (1996). *Resúmenes históricos, en el cincuentenario de la biblioteca Gral Mosconi*. Pop. N° 182. Ensenada.
- Revista SUPEH Filial Ensenada. 2004.
- Revista La Pulseada. 2001
- YPF. Memorias y Balances Generales: 1972, 1983, 1984, 1985, 1986, 1988, 1989, 1990, 1994

Fuentes legales

- Convenios Colectivos de Trabajo: N° 23/75, 30/90, 90/93, 142/95, 143/95, 144/95, 223/95, 268/97, 320/98, 326/98, 450/01, 493/02, 505/02, 506/02, 508/02, 522/03, 585/03.
- Ley de Reforma del Estado (23.696/89).
- Ley de Emergencia Económica (23697/89).
- Ley de Privatización de YPF (24145/92).
- Ley de Programa de propiedad Participada de los ex agentes de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (25471/01).