

Apuntes para pensar la nacionalización de YPF: relaciones laborales y tensiones sociales en Comodoro Rivadavia

Hernán M. Palermo



**APUNTES PARA PENSAR LA
NACIONALIZACIÓN DE YPF:
RELACIONES LABORALES Y TENSIONES
SOCIALES EN COMODORO RIVADAVIA**

La Colección Becas de Investigación es el resultado de una iniciativa dirigida a la difusión de los trabajos que los investigadores de América Latina y el Caribe realizan con el apoyo de CLACSO.

Este libro presenta la investigación que el autor realizó en el marco del concurso “Estudios sobre políticas públicas en América Latina y el Caribe. Democracia, ciudadanía y justicia social” organizado por CLACSO con el apoyo de la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional (Asdi).

Los contenidos de este libro fueron evaluados por especialistas externos en un proceso de revisión por pares.

Palermo, Hernán M.

Apuntes para pensar la nacionalización de YPF: : relaciones laborales y tensiones sociales en Comodoro Rivadavia . - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2015.

E-Book.- (Becas de investigación)

ISBN 978-987-722-057-5

1. Políticas Públicas. 2. Combustibles. I. Título
CDD 320.6

Otros descriptores asignados por CLACSO:

Energía / Petróleo / Estado / Políticas Públicas / Economía / Relaciones Laborales / Tensiones Sociales / Familias / Sindicatos / Argentina

Colección Becas de Investigación

**APUNTES PARA PENSAR LA
NACIONALIZACIÓN DE YPF:
RELACIONES LABORALES Y TENSIONES
SOCIALES EN COMODORO RIVADAVIA**

Hernán M. Palermo



Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales



Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

Secretario Ejecutivo de CLACSO Pablo Gentili

Directora Académica Fernanda Saforcada

Colección Becas de Investigación

Coordinadora del Programa de Becas Natalia Gianatelli

Asistentes Magdalena Rauch y Victoria Mutti

Área de Acceso Abierto al Conocimiento y Difusión

Coordinador Editorial Lucas Sablich

Coordinador de Arte Marcelo Giardino

Primera edición

Apuntes para pensar la nacionalización de YPF: relaciones laborales y tensiones sociales en Comodoro Rivadavia
(Buenos Aires: CLACSO, marzo de 2015)

ISBN 978-987-722-057-5

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11723.

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

Patrocinado por la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional



No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

Este libro está disponible en texto completo en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO <www.biblioteca.clacso.edu.ar>

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

ÍNDICE

Introducción		9
Comodoro Rivadavia: ciudad de enclave petrolero		17
Los herederos de la privatización: los “petroleros”		29
Cadenas de oro negro		37
Fuera del trabajo: la familia y los vecinos		47
Consideraciones finales		57
Bibliografía		61

Hernán M. Palermo*

INTRODUCCIÓN

Los habitantes de Comodoro Rivadavia viven el 13 de diciembre¹ como un hito fundacional que ha definido su historia. En 1907, ese día marcó el corolario de la acción del Estado: una cuadrilla de operarios del Ministerio de Agricultura descubrió en dicha ciudad el primer pozo de petróleo en Argentina. Desde entonces, la dinámica de la industria vinculada al oro negro definiría el rumbo de la ciudad patagónica tanto material como simbólicamente. Este proceso de creación de una incipiente *ciudad petrolera* encontraría una polea de transmisión en 1922 con la inauguración de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) a través de la acción del Gral. Enrique Mosconi², pionero en la construcción de

1 En 1943, durante la presidencia de facto de Ramírez, se estableció por decreto feriado nacional el 13 de diciembre. Esta fecha sigue conmemorándose en la actualidad.

2 A partir del 13 de diciembre de 1943, la figura de Mosconi comenzó a asociarse al desarrollo petrolero. Gabriel Carrizo (2012) analiza con minuciosidad este proceso de

* Doctor en Ciencias Antropológicas. Investigador del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET). Docente en la Universidad de Buenos Aires (UBA) y en la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Forma parte del Grupo de Antropología del Trabajo (GAT): <http://grupoantropologiadeltrabajo.blogspot.com/> - hernanpalermo@gmail.com

la primera empresa petrolera de propiedad estatal en el mundo. De tal modo, Comodoro Rivadavia, como otras tantas ciudades del sur, estaría ligada a las oscilaciones del petróleo, surcando períodos de “esplendor” y “ocaso” según las transformaciones políticas y económicas que atravesó el país durante los últimos setenta años. A partir de 2012 esto cambió sustancialmente dada la decisión política de nacionalizar el control de YPF después de veinte años de gestión privada, lo que augura nuevos horizontes para la *ciudad petrolera*.

Con la nacionalización de YPF se han abierto innumerables debates –algunos de ellos muy interesantes– en torno al universo petrolero/gasífero. Ponen en juego dicotomías como control estatal vs. control privado, privatización vs. nacionalización o estatización, commodities vs. nacionalismo petrolero, desarrollo industrial vs. sustentabilidad ambiental, know how propio vs. “llave en mano”³ y otras alternativas que, a poco más de un año de la nacionalización de YPF, enriquecen un proceso novedoso que seguramente seguirá fomentando nuevas discusiones. Ignacio Sabbatella (2013) fundamenta cómo a partir de la nacionalización de YPF se produjo un cambio de paradigma, imponiendo una ruptura respecto de la comoditización del petróleo propio del período privatista.

No obstante, creemos que en relación con cuestiones sociolaborales –también imprescindibles– no ha habido aún un debate fructífero que ubique en primer plano la necesidad de llevar adelante rupturas sustanciales respecto de la etapa privada de la empresa, anterior a la nacionalización. Es más, en cada uno de los debates señalados ha habido modificaciones y cambios, no así en relación con cuestiones sociolaborales. Ni en los medios de comunicación ni en círculos académicos, espacios políticos o incluso en ámbitos fomentados por YPF y la Fundación YPF⁴, se ha puesto de relieve la necesidad de un debate que aborde los procesos de precarización y la flexibilización que la privatización generó en términos laborales. Tampoco es parte de la agenda de discusiones el impacto directo de las formas de organización laboral en los trabajadores y sus familias o, a un nivel más profundo, las tensiones históricas en las ciudades petroleras en relación con la

transformación por el cual Mosconi entra al panteón de los héroes de bronce en un texto que sugestivamente ha denominado *De “militar autoritario” a “héroe del nacionalismo petrolero”*. *Acerca de los usos políticos de Mosconi en la Argentina contemporánea*.

3 Frase coloquial que remite a la compra de conocimiento científico-técnico a empresas privadas u a otros Estados, generalmente sin que implique un desarrollo propio de saberes y conocimientos.

4 Programa “La universidad con YPF” coordinado por la Secretaría de Políticas Universitarias / Subsecretaría de Gestión y Coordinación de Políticas Universitarias.

vida comunitaria. Este conjunto de problemáticas –continuidades del período privatizador– intentarán ser abordadas en el presente trabajo, a fin de incluirlas en las discusiones necesarias alrededor de la nacionalización de YPF.

Las siguientes preguntas atraviesan, de alguna manera, este texto: la nacionalización de YPF ¿puede generar condiciones propicias para revertir la precariedad impuesta por el orden privatista? ¿Puede este proceso recomponer aspectos claves de la vida de los trabajadores, como el desenvolvimiento de la vida familiar? ¿Es posible pensar políticas integrales que aborden las tensiones sociales de los polos petroleros? Para responder estos interrogantes hemos elegido la ciudad de Comodoro Rivadavia, caso paradigmático de investigación dada su vinculación con el desarrollo de la empresa YPF. Analizaremos su constitución como ciudad de *enclave* y luego abordaremos aspectos centrales de la privatización de YPF. Es pertinente estudiar también cuestiones relativas a la esfera de la producción, como los turnos, el espacio de trabajo y los tiempos de recuperación de los trabajadores. En cuanto a la esfera de la reproducción indagaremos en la relación entre las formas de organización del trabajo y las familias petroleras y, por último, en las tensiones sociales que se suscitan en la ciudad de Comodoro Rivadavia. Estos problemas –que expresan cierta continuidad en regiones constituidas como *enclaves*– contribuyen a la comprensión de fenómenos similares en otras ciudades petroleras, siderúrgicas o mineras.

Para el desarrollo del presente trabajo nos nutrimos en buena medida de los aportes de la antropología. Sin embargo, hay que aclarar que la problemática del trabajo y los trabajadores ha sido una preocupación periférica, poco explorada en la antropología argentina salvo algunos casos muy específicos que no llegaron a conformar una línea de análisis con continuidad que desembocara en una tradición propia. En este sentido, son relevantes las investigaciones vinculadas con el tema trabajo-salud, en gran parte influenciadas por los estudios de Eduardo Menéndez. Este autor abordó, a partir de la articulación de las categorías de hegemonía y de construcción social, el análisis de las prácticas de los trabajadores industriales en relación a su salud. En esta línea se encuentran los trabajos de Mabel Grimberg (1997) y Santiago Wallace (1998), quienes tomaron la relación entre trabajo y subjetividad, problematizando las prácticas de resistencia y la subjetividad de los trabajadores en el proceso de cambios estructurales de las últimas décadas. También el trabajo de Ricardo Rosendo (1998) es un importante aporte: analiza de forma pormenorizada la relación entre tecnología y control social como estrategia de dominación propia de la etapa postfordista de producción.

Con la hegemonía de las políticas neoliberales, se difundieron las conocidas teorías sobre el fin del trabajo⁵ o aquellas perspectivas que negaron la centralidad del conflicto capital -trabajo en el mundo capitalista contemporáneo. Estas tesis tuvieron repercusiones al interior de las ciencias sociales y, claramente, en el propio movimiento de la clase trabajadora. En los '90 fue la perspectiva dominante para el tratamiento de la problemática del trabajo, los movimientos y la protesta social (Giniger, 2009). Pasadas tales discusiones, que cayeron por el propio peso de la realidad, comenzaron a surgir investigaciones vinculadas con la problemática del mundo del trabajo. Virginia Manzano (2002) analizó las significaciones que los trabajadores de la rama siderúrgica le otorgan al proceso de trabajo en relación a los mecanismos de control patronal. Otro aporte se encuentra en la Tesis de Licenciatura de Darío Soich (2003) y su estudio acerca de las prácticas de resistencia contra las imposiciones empresariales en el proceso de trabajo y su relación con el cuerpo. En los últimos años se intensificó la producción antropológica vinculada con el estudio de los trabajadores asalariados. En tal sentido, se destacan los aportes del Núcleo de Estudios del Trabajo de la Universidad Nacional de Rosario por su análisis de las problemáticas relacionadas con los procesos de reconversión productiva y sus consecuencias en los trabajadores, la conflictividad laboral y los procesos de trabajo (Soul, 2010; Vogelmann, 2010).

En general, “el retorno” a la problemática de los trabajadores y el trabajo se orientó fundamentalmente hacia los trabajadores desocupados o hacia el denominado trabajo informal (Perelman, 2004; Malizia, 2004), el movimiento piquetero (Ferraudi Curto, 2005) o los procesos de recuperación de fábricas por parte de los trabajadores (Fernández Álvarez, 2004). En este sentido, se conformó un campo fértil de estudios que analizaron las organizaciones de desocupados de finales de los años noventa y principios del nuevo milenio, entre los que se destacan las investigaciones de Svampa y Pereyra (2003), Schuster (2005), Favaro y Aizicson (2003), Vommaro (2009), entre otros. En gran medida, se estudiaron organizaciones nacidas al calor de las privatizaciones de YPF en ciudades claves, tales como General Mosconi en la Provincia de Salta o Plaza Huincul y Cutral C6 en la provincia de Neuquén y otras. Estas importantes y cuantiosas investigaciones, enmarcadas en lo que se denomina como las “Teorías de los Nuevos Movimientos Sociales” se preguntaron particularmente si estos procesos sociales habilitaron el surgimiento

5 En 1980 se publicó *Adiós al proletariado*, de André Gorz, libro que vaticinaba el fin de la clase trabajadora. Este texto, de gran influencia, tuvo variadas consecuencias políticas a partir de la polémica tesis que exponía. Claro está, no es el espíritu de nuestra investigación discutir aquellos postulados, debido al anacronismo del debate y a que la historia misma se encargó de “derrumbar” la tesis del fin del trabajo.

de nuevas formas de organización y en defecto de novedosas formas de construcción identitaria. Así mismo parecería haber surgido a la luz del avance de las políticas neoliberales “nuevos actores” y una multiplicidad de “repertorios de acción colectiva” que plantearon una ruptura con las anteriores formas. En gran medida discrepamos con estas investigaciones, prefiriendo problematizar el surgimiento de estas organizaciones de ex trabajadores, no como parte de una configuración de nuevas identidades, sino a la luz de las resignificaciones de las experiencias obreras a partir de un nuevo contexto signado por el neoliberalismo.

Discutiendo con estas proposiciones teóricas, el Grupo de Antropología del Trabajo (GAT) en la UBA propone recuperar estudios desde la antropología, sistematizar líneas de investigación y avanzar en la construcción de un campo de análisis sobre el trabajo y los trabajadores en contextos fabriles, recuperado la noción de experiencia de clase. En este sentido, las experiencias de los colectivos de trabajo –tanto sus representaciones como las prácticas sociales– se sitúan en el primer plano del análisis. Se destacan los trabajos sobre las experiencias de los trabajadores metalúrgicos y petroleros, su conformación en relación a los procesos de *hegemonía empresarial* en el marco de empresas estatales (Palermo, 2102; Palermo y Soul, 2009) y las experiencias de los trabajadores durante el proceso de constitución de las políticas neoliberales de la década de los ‘90 (Palermo y Rivero, 2011). Paralelamente, se abordan los procesos de privatización de ex empresas estatales (Soul y Palermo, 2008) como reconversiones en enclaves productivos (Gouarnalusse, 2008) y las formas de organización del trabajo a partir de los años ‘70 en empresas transnacionales, la construcción de relaciones de poder en el espacio laboral y las formas de construcción de la subjetividad (Presta, 2006). Como dijimos, en estas perspectivas de análisis prevalecen las experiencias de los trabajadores en contextos fabriles.

Dentro de los aportes de la antropología más allá de las fronteras de la Argentina, se destaca el trabajo de June Nash (1989) en relación al análisis de la hegemonía corporativa empresarial en las localidades donde se emplazan grandes empresas. Incorpora a la clase obrera como sujeto creativo y activo, partícipe en la producción de su modo de vida y, por ende, de su condición de explotado y dominado. Aspectos cruciales del fordismo fueron construidos con ideas de la clase obrera: familia, comunidad y clase en tanto conceptos integrados a las políticas de administración empresarial. Al mismo tiempo, resaltamos el trabajo de Leite Lopes (2011 y 1987) sobre los operarios fabriles azucareros en el norte de Brasil. Leite Lopes observa cómo el control dentro de los ingenios azucareros en el nordeste de Brasil traspasa los espacios laborales “incrustándose” en todos los ámbitos de la vida de los trabajadores. Esa “invasión” en el área doméstica, dirá el autor, conforma los cimientos

del cautiverio de los trabajadores (2011: 133). La investigación devela, fundamentalmente, las formas que adquiere el proceso de dominación en el espacio de la reproducción de los trabajadores. Así, las representaciones y prácticas sociales de los trabajadores se ven atravesadas por los intereses empresarios que desbordan el espacio de la fábrica e ingresan en la vida cotidiana. En el mismo sentido nombramos el trabajo de Neiburg (1988) y su análisis del sistema de “*fábrica-villa obrera*” en la empresa Loma Negra. Este autor observa en detalle la configuración de los barrios obreros a partir de las jerarquías laborales o, dicho de otra manera, la segregación espacial en función de la división del trabajo. Es relevante señalar que estas empresas se configuran como *enclaves* activando toda la economía regional. Por su parte, desde la categoría de “*proyectos de grandes obras*”, Gustavo Lins Ribeiro estudia los aspectos ideológicos, como el nacionalismo o el proyecto pionero, que desdibujan las relaciones de explotación en el trabajo, a la vez que potencian los intereses empresarios dentro de la esfera de la reproducción. Analiza la construcción de la capital de Brasil, Brasilia (2006), y en otra investigación la construcción y puesta en marcha de la represa argentina-paraguaya Yacyretá (1991). El conjunto de estas investigaciones subraya la articulación de estrategias empresarias en las esferas de la producción y de la reproducción de los trabajadores, ejes centrales del presente trabajo.

Con estos aportes, indagaremos en la relación entre las condiciones de trabajo en la industria petrolera y la configuración de prácticas y representaciones sociales en torno a sus trabajadores y la comunidad comodorense. Entendiendo que la experiencia de clase es parte de un proceso histórico que conecta dialécticamente condiciones subjetivas y objetivas, situaremos el foco del análisis en las prácticas sociales del colectivo de trabajadores vinculados con el oro negro como también en su inserción en la comunidad local. La formación de las experiencias de la clase trabajadora se comprende a partir del estudio de la *praxis* de los sujetos, es decir, de los procesos de percibir, categorizar, significar y elaborar explicaciones acerca de nuestras prácticas insertas en una realidad concreta (Kosik, 1967).

En este sentido, abordaremos la configuración de un actor social surgido en el contexto posterior a la privatización de YPF –hoy interpeado por la nacionalización de la empresa–autodenominado “*petrolero*”. Herederos inmediatos de los “*ypefeanos*”, los “*petroleros*” construyen un *nosotros* anclado en la rama de la industria y no en los intereses de una empresa, como sus predecesores. La categoría es el reflejo invertido de la fragmentación empresaria; da cuenta de un *nosotros* que traspasa las diferencias patronales y se aúna en una experiencia común caracterizada por el trabajo en los equipos de perforación.

Esta experiencia adquiere una peculiaridad con los turnos rotativos y la permanencia en los equipos de torre. En efecto, la organización del trabajo petrolero ha sido históricamente por turnos, lo que trae consecuencias concretas y profundas en la vida de los trabajadores y sus familias. Por un lado, delinea un espacio laboral donde el tiempo libre y de la vida doméstica están ausentes. Los “*petroleros*” quedan sometidos a un universo totalmente dominado por las lógicas del trabajo continuo, lo que consolida un ámbito privilegiado de explotación del capital. Por otro lado, la jornada laboral impone formas de explotación que obstruyen la recuperación de los trabajadores y por ende aceleran el desgaste psíquico-físico. Analizaremos también los desajustes que los turnos producen en la vida social de los trabajadores. A partir de estas tensiones es posible desnaturalizar la politización de las condiciones de trabajo y determinar las formas de desgaste de los procesos de explotación. Por último, plantearemos las contradicciones que se suscitan entre la comunidad no petrolera y los “*petroleros*”, producto de intereses de grupos que pugnan por la hegemonía cultural en Comodoro Rivadavia. Esta disputa tiene su génesis en los tiempos de YPF estatal, pero encuentra en la actualidad rupturas y continuidades.

Para el actual trabajo nos hemos basado en una aproximación etnográfica efectuada durante dos estadías prolongadas en los años 2012 (momento en el que se produce la nacionalización de YPF) y 2013. El trabajo de campo nos permitió articular observación participante en los sitios donde se realiza la extracción de petróleo y entrevistas en profundidad, tanto individuales como grupales, realizadas a trabajadores de distintas jerarquías dentro de sus casas. Además hemos entrevistado a mujeres que conviven con trabajadores petroleros.

COMODORO RIVADAVIA: CIUDAD DE ENCLAVE PETROLERO

La ciudad de Comodoro Rivadavia se encuentra sobre la Cuenca del Golfo San Jorge en la Patagonia Central, entre los paralelos 43°S y 47°S, al sur de Chubut, norte de Santa Cruz y parte de la plataforma continental en el golfo. Abarca 200.000 km² de superficie. Es la mayor ciudad del litoral Atlántico al sur de Bahía Blanca y la primera ciudad de la Provincia de Chubut. Declarada “Capital Nacional del Petróleo”, su historia está relacionada íntimamente a los vaivenes de la industria petrolera y en particular a la empresa YPF.

Al llegar al aeropuerto de Comodoro Rivadavia uno puede percibir, casi inmediatamente, la importancia del petróleo en la ciudad. Como no podía ser de otra manera, el aeropuerto lleva el nombre del primer director general de YPF: general Enrique Carlos A. Mosconi. Cual escolta del aeropuerto, y reafirmando esta importancia simbólica, el busto de bronce de Mosconi se encuentra en el hall central rodeado de placas de bronce de la fuerza aérea (entre otras). Todo aquel que viaje a la ciudad de Comodoro Rivadavia vía aérea es recibido por este entramado de sentidos que nos indica el *símbolo de referencia*, en palabras de Turner (1980), que es hoy Mosconi. Recuerda, en el dominio de lo conciente, la importancia del petróleo en términos generales, y en particular de la empresa YPF.

Foto 1.

Busto del general Enrique Mosconi, aeropuerto de Comodoro Rivadavia

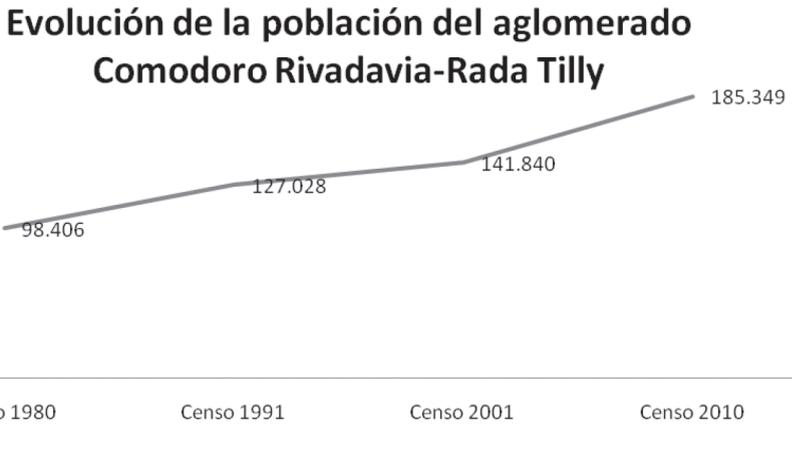


Desde el descubrimiento del primer pozo petrolero en 1907 y la conformación de la empresa YPF en 1922, el petróleo fue marcando el pulso de la comunidad en todas las dimensiones imaginables. Basta recorrer la ciudad para observar su urbanización, esculpida caprichosamente a partir de los intereses de la industria petrolera. Por el cerro Chenque, Comodoro Rivadavia se encuentra separada (en sentido literal) en dos ciudades: de un lado, el centro comercial de la ciudad, y del otro, la “Zona Norte” de la ciudad, relacionada con la explotación petrolera. Esta última abarca los pequeños barrios y pueblos administrados en su momento por las distintas empresas petroleras⁶ y el conocido km. 3, territorio que fuera administrado por la YPF estatal. Para un investigador externo, que no pertenece a ese universo social, la configuración de un espacio geográfico dominado por la explotación petrolera llama la atención. Desde antiguas construcciones, monumentos y marcas de

6 Algunos de los barrios de la “Zona Norte” son: Saavedra, Sismográfica, Castelli, R. Peña, Las Orquídeas, Próspero Palazzo, Standard, Don Bosco, Güemes, Sarmiento, Manantiales Rosales y Laprida, entre otros. En varios de ellos, el nombre evidencia la relación con la industria petrolera.

la empresa estatal, hasta los típicos balancines –que representan el método de extracción petrolera–, los tanques de almacenamiento, los característicos camiones de petróleo pasando constantemente, etc.: todo forma parte de la cotidianeidad de un espacio que, de forma inexorable, materializa la conformación de un *enclave* dinamizado por el petróleo.

Dado que es un importante polo de atracción laboral, Comodoro Rivadavia ha mantenido un crecimiento sostenido en la población a lo largo del tiempo, producto de una inmigración constante, vinculada con el trabajo:



Fuente: elaboración propia según datos censales del INDEC

Como podemos inferir del cuadro, entre el censo de 1980 y el censo de 1991 el crecimiento poblacional fue aproximadamente de un 30%, similar al crecimiento entre el censo de 2001 y el de 2010. No obstante, este crecimiento sostenido en la población total del aglomerado Comodoro Rivadavia-Rada Tilly disminuyó en el período 1991-2001, década en la que se llevó adelante el proceso de privatización de la ex empresa estatal YPF.

Era esperable que entre 1991 y 2001 menguara el crecimiento demográfico. El ritmo de crecimiento poblacional está condicionado por la dinámica laboral asociada a las demandas del capital petrolero, generando ciclos de expansión y de contracción en la oferta de puestos de trabajo a escala local desde la privatización de YPF en 1990. A partir de la privatización y desestructuración de la empresa estatal, las nuevas formas de contratación laboral generaron un constante movimiento de

fuerza de trabajo transitoria, que tanto el municipio local como el provincial han tenido que absorber y resolver en materia de infraestructura de vivienda, servicios de salud, educación, recreación, etc.

Con la hegemonía de la industria petrolera en la estructura económica y una dependencia de los flujos de capital que de allí provienen, además de la negociación de las regalías petroleras entre el Estado y las empresas privadas, Comodoro Rivadavia se fue convirtiendo en un polo industrial que asumió características de *enclave*. Se configuró un territorio atravesado por la industria extractiva desde su radical pertenencia material y simbólica. Dicho *enclave* no solo da cuenta de una estructura económica subordinada al monopolio de una actividad productiva y la dependencia de otras actividades sectoriales a este monopolio, sino que evidencia procesos sociales que se articulan en torno a dicha actividad (Salvia, 1997: 21). El *enclave petrolero* incide en la materialidad y las condiciones socioculturales y consolida así una dinámica social particular. De esta manera, es necesario referenciar dialécticamente condiciones materiales/objetivas con las condiciones socioculturales/simbólicas.

Como vemos en el gráfico (arriba), la población del conglomerado Comodoro Rivadavia-Rada Tilly para el año 2010 es de 185.349 personas. El conjunto de inactivos –es decir, rentistas, estudiantes, menores de 6 años, jubilados y pensionados, etc.– dentro de la mencionada población representa al 56,2%, tal como arroja la Encuesta Permanente de Hogares relevada durante el cuarto trimestre del año 2012. Sobre la base de tal proporción podemos estimar la población activa en 81.183 trabajadores, o sea, trabajadores ocupados y desocupados que buscan trabajo. La proporción de estos últimos es significativamente baja: 4,5%. Según el convenio colectivo del Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut firmado en 2010, el número de afiliados es de 12.000 operarios. Si sumamos a los petroleros agrupados en el sindicato de Jerárquicos, el Sindicato Unido Petroleros e Hidrocarburíferos, los fuera de convenio y los que están afiliados al sindicato de Camioneros pero con un régimen de petroleros, podemos decir que los trabajadores relacionados con la industria petrolera son alrededor de 15.000 o 16.000. De este modo, la industria petrolera abarca, estimativamente, entre el 20% o 22% de los trabajadores ocupados en la ciudad de Comodoro Rivadavia, siendo la primera actividad laboral seguida por la actividad comercial y la construcción.

Vale aclarar que estas dos últimas ramas de la industria están en gran medida dinamizadas por la infraestructura que requiere la actividad petrolera para su desarrollo. Es decir, el comercio industrial es directamente dependiente de la compra de bienes y servicios que requiere la industria petrolera para su provisión. En cuanto a la cons-

trucción, se relaciona indirectamente con el movimiento de la mano de obra empleada por el petróleo y con la dinámica económica que impone la industria del oro negro en el crecimiento demográfico.

YPF Y LA COMUNIDAD DE FÁBRICA

Los modos de organización sociolaboral en YPF desde 1922 hasta su privatización en 1990 han sido analizados. Los trabajos de distintos investigadores/as que han tomado parte en este debate son enriquecedores. Algunos argumentaron que en YPF las formas de organización del trabajo anticiparon las instituciones propias del “Estado Benefactor” –con todas las especificidades que tuvo en países periféricos– imponiendo un modelo bismarckiano (Marques, 2008). Otros hicieron énfasis en las formas de control del espacio extra-laboral por las políticas empresarias de YPF, que satisficieron distintas necesidades de los trabajadores y de las familias autodenominadas “*ypefeanas*” (Von Storch, 2002; Palermo, 2012). Hay estudios que pusieron el acento en la marcada diferencia que esta clase obrera petrolera tenía con respecto al resto de los trabajadores en términos de conquistas laborales (Muñiz Terra, 2007; Capogrossi, 2013). Unos más abordaron el lugar de la mujer en la empresa YPF desde una perspectiva de género (Ciselli, 2002; Crespo, 2005).

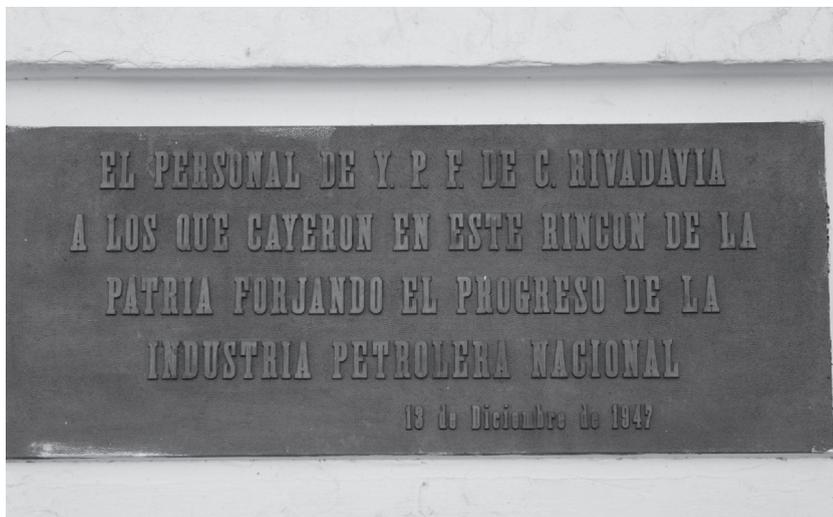
Todos concuerdan en que YPF fue mucho más que una empresa dedicada a la explotación del petróleo en términos económicos, pues se estableció en cada región como motor de cambio y transformación. Así, YPF pasó a ser el representante del Estado en cada área, configurando un territorio con características de *enclave* a partir de la presencia de la petrolera estatal. Es decir, imprimió una marca a nivel social pues configuró un entramado de relaciones sociales cotidianas mediadas en gran parte por la presencia de la empresa. En otros textos hemos analizado este proceso en términos de una *comunidad de fábrica* (Palermo y Soul, 2009; Palermo, 2012): una totalidad social atravesada por relaciones entre la *hegemonía empresarial* y las prácticas de los trabajadores. El colectivo de trabajo de YPF se desarrolló dentro de un proceso hegemónico donde “lo industrial”, “lo estatal” y “lo nacional” conformaron una tríada que dejó profundas huellas en las experiencias obreras. La agencia simbólica⁷ de la ex empresa estatal YPF fortaleció la idea de que detrás de la actividad petrolera se articulaba el interés nacional. Así, dio forma a una fuerza de trabajo identificada con la empresa al punto de autoadscribirse los trabajadores como “*ypefeanos*” o “*familia*”

7 Hablamos de agencia simbólica porque entendemos a la *hegemonía empresarial* como “una relación pedagógica” con el claro objetivo de que los grupos subordinados adopten “una concepción del mundo no propia” (Gramsci, 1992: 367).

ypefeana". La épica de la construcción de la patria se jugaba en el día a día. La disciplina fabril, de esta manera moldeada, quedó representada en los distintos monumentos y placas de bronce construidos por YPF en la época estatal.

Foto 2.

Placa en el monumento a los caídos por el trabajo petrolero.
Comodoro Rivadavia, Provincia de Chubut



Las placas de bronce en el monumento a los caídos por el trabajo petrolero recuerdan a los trabajadores hombres que murieron realizando sus tareas. Las leyendas más recurrentes de las placas hablan de “cumplimiento del deber”, “sacrificio”, “patria” y “progreso”. Se trata de significantes potentes que transmitieron valores en las experiencias de los trabajadores y conformaron un colectivo obrero comprometido con la labor.

Otro de los procesos de la *comunidad de fábrica* se vincula con las políticas empresarias, que desbordaron el espacio de trabajo y se instalaron en la vida de los trabajadores y sus familias. Se construyeron barrios obreros que replicaron las jerarquías laborales, clubes deportivos para el ocio de los trabajadores y sus familias, salones de cine, centros de salud, centros educativos, etc. Esta forma de intervención empresarial en la esfera de la reproducción ha sido estudiada, en el marco de la antropología del trabajo, por autores como Federico Neiburg (1988), quien investigó el caso de la empresa Loma Negra, o Leite Lopes (1987 y 2011), quien indagó en los ingenios azucareros del nordeste de Brasil.

La estrategia empresaria buscó arraigar la fuerza de trabajo al territorio. Y la familia es una institución central en la organización del trabajo. De ahí que YPF fomentara la conformación de familias para el “tipo ideal” de trabajador. Quienes se casaban accedían a ciertos beneficios otorgados por la empresa, como por ejemplo una vivienda o ampliación de la que ya tuvieran. La “*familia ypefeana*” era central en el proceso de trabajo: aportaba la fuerza laboral necesaria para la empresa. De hecho, la forma de contratación o reclutamiento en YPF dependía fundamentalmente de un flujo proveniente de las mismas familias de los trabajadores, y esto se encontraba legislado por convenio colectivo de trabajo.

La familia, entonces, no solo constituía un factor de sedentarización de la fuerza de trabajo, sino que fue un eje central en el reclutamiento de los trabajadores. Expresaba las necesidades de la organización de la producción. Esta articulación entre familia y producción les permitía a los trabajadores hacer una planificación a largo plazo. En combinación con las políticas laborales otorgaba una estabilidad laboral que trascendía generaciones. En efecto, era común encontrar en YPF a más de dos o tres generaciones (abuelos, padres e hijos) en el mismo espacio de trabajo.

NEOLIBERALISMO: EL NUEVO ORDEN EMPRESARIAL

A partir de 1976, con el comienzo de la última dictadura cívico-militar en Argentina, se sentaron las bases para la transformación de la política económica en pos de reencauzar el orden hegemónico en el sentido que dictaba la lógica neoliberal. La dictadura propagó una onda expansiva neoliberal, que repercutió y se potenció durante la década del ‘90 con las privatizaciones de las empresas del Estado. Si bien la dictadura llevó adelante el proceso denominado privatizaciones periféricas⁸, fue en diciembre de 1990 cuando se concretó la privatización. Colocados los cimientos de la desregulación del sector petrolero, el Plan de Transformación Global dispuso la transformación de YPF Sociedad del Estado (S.E.) en una Sociedad Anónima (S.A.), abriendo el ingreso del capital privado a la petrolera estatal. Con este decreto YPF se fragmentó en varios paquetes accionarios, al tiempo que se sistematizaron las áreas a partir de la relación activos estratégicos – rentabilidad inmediata: si un área era estratégica y rentable quedaba en propiedad de YPF S.A.;

⁸ Las privatizaciones periféricas fueron adjudicaciones directas de importantes yacimientos en explotación a empresas privadas, sin compensación alguna. Entre las empresas favorecidas encontramos a Bidas, Pérez Compagnon y Techint. Tales adjudicaciones se situaron en eslabones periféricos de la producción, como perforación, terminación y reparación de pozos. Se estima que durante este período se produjeron cerca de 18.000 despidos.

si era estratégica, pero no otorgaba rentabilidad inmediata, se decidía la asociación, venta o tercerización. Áreas como sísmica, perforación, aviones, flota de camiones, ingeniería, mantenimiento general, obra social, taller naval, boyas, puertos, plantas de despacho y distribución, activos tecnológicos, entre otras, fueron tercerizadas. Aquellas que se entendía que no eran rentables se cerraban: los laboratorios de YPF en Florencio Varela, inaugurados en 1940, por ejemplo, fueron cerrados por ser considerados no rentables⁹. Los primeros cinco grupos económicos que se vieron beneficiados –los mismos que durante la dictadura también fueron favorecidos– fueron Perez Companc, Techimt, Astra. Pluspetrol y Bidas.

La desregulación y privatización del mercado de hidrocarburos, tal como argumenta Sabbatella (2012), tuvo como trasfondo el cambio del carácter del petróleo de bien estratégico a la “comoditización”. Es decir, considerarlo como una simple mercancía exportable como cualquier otra mercancía. En este contexto, y con Estenssoro como interventor de YPF, se llevó adelante una racionalización de trabajadores que durante los primeros cuatro años de la década del ‘90 alcanzó la cifra de 35.689 (Palermo, 2012). Para 1993 la desocupación en la ciudad llegaba al 14,8%. Era el índice más alto en toda la Patagonia y en el país en aquel momento.

Las políticas de racionalización de YPF –replicadas en otras empresas estatales– se caracterizaron por el ocultamiento de los verdaderos objetivos empresarios. Es decir, hacia fuera (hacia la sociedad) las políticas empresarias intentaron generar consensos y afianzar la idea de una supuesta mejora de la situación de los trabajadores mediante su desvinculación de la empresa. Pero hacia dentro del espacio se desató una persecución de trabajadores con el claro objetivo de individualizar el conflicto. El conjunto de políticas de racionalización se expresó con una retórica confusa y desconcertante. Se trató, en realidad, de despidos encubiertos.

Por un lado, se aplicaron los denominados “retiros voluntarios” con el pago de indemnizaciones. Muchos aceptaron esta estrategia de racionalización ya que, según ex trabajadores, los “retiros voluntarios” se llevaron a delante en un contexto de hostigamiento y persecución por parte de las jefaturas. El calificativo “voluntario”

⁹ Los laboratorios realizaban investigaciones para el desarrollo de la industria petrolera. Albergaban a ingenieros/as, físicos/as, químicos/as, geólogos/as, geofísicos/as, etc. De allí surgieron incalculables avances científicos y técnicos. Instalando un precedente regional, los profesionales de los laboratorios exportaron know how propio a los laboratorios de Petrobras -CENPES- de Brasil y al Instituto Mexicano del Petróleo (IMP). En 1994, desde una concepción neoliberal de la rentabilidad, se cerraron los laboratorios y así fueron destruidos 50 años de construcción y desarrollo científico-técnico.

(un eufemismo) reificó un proceso de persecución y presión en el espacio laboral con el objetivo de desmoralizar y desgastar cualquier intento de organización.

Por otro lado, los cursos de capacitación, antesala del despido, fueron otra de las estrategias de racionalización. Un trabajador debía elegir un curso de formación entre varias alternativas (computación, inglés, francés, etc.) cuyos gastos, durante un año, eran afrontados por la empresa. Durante este tiempo, el trabajador percibía normalmente salario y beneficios sociales, como si se encontrara en el puesto de trabajo. El discurso privatizador justificaba los cursos con el argumento de que los despedidos podrían reinsertarse en el mercado laboral. Los trabajadores de YPF, por su parte, conformaron emprendimientos que representaron una salida frente a la inminente reestructuración de la empresa. El personal despedido de YPF se organizó mediante distintas formas jurídicas para ofrecer el mismo trabajo/servicio que hacía desde la empresa, pero ahora como personal tercerizado. Mayoritariamente, estos emprendimientos fueron impulsados por el sindicato (SUPE: Sindicato Unido Petroleros del Estado), que jugó un rol importante en la organización y en la mediación con YPF. En un principio, YPF les aseguraba una subcontratación de dos años, para luego entrar en la ley de la “libre competencia”. Los emprendimientos quedaron en su mayoría sin efecto, ya que debieron participar en procesos licitatorios con empresas más competitivas, mejor capacitadas tecnológicamente y con experiencia en materia empresaria.

Durante toda la década de los ‘90 hubo renegociaciones del convenio colectivo. En 1990, la primera gran modificación del convenio 30/90 “E” consistió en la exclusión de los trabajadores con capacidad de mando. De esta forma, las jefaturas pasaron a estar fuera de convenio, en términos de las relaciones laborales. Otro elemento constitutivo de YPF estatal que cambió fue la relación de la empresa con las familias de los trabajadores. A partir de la renegociación del convenio colectivo realizado en 1997 se redujo el acceso directo que tenían los familiares de los trabajadores petroleros a la empresa. Con la renegociación del convenio del año 2001 se descartó por completo la relación familia - proceso de trabajo, pues directamente comenzó a prohibirse la entrada de familiares a la empresa.

En 1999 Repsol compró el 98% del paquete accionario de YPF. Logró así posicionarse como la empresa con mayor concentración económica en el sector petrolero y propietaria de las mayores reservas probadas de petróleo en Argentina hasta ese momento. Le seguiría el conglomerado anglo-estadounidense BP-Amoco, que controla Pan American Energy, y luego la estatal brasileña Petrobras.

Comodoro Rivadavia continuó siendo un *enclave* con una matriz socioprodutiva conformada por la explotación petrolera, pero cambió el monopolio de la empresa estatal por un oligopolio de distintas empresas relacionadas con la actividad.

Las trayectorias de los trabajadores de YPF a partir de la privatización de la empresa estuvieron condicionadas por un contexto laboral cada vez más complejo, una creciente tasa de desocupación y en avance de la tercerización como estrategia empresaria central. Luego del cobro de las indemnizaciones, algunos resolvieron como alternativa la elaboración de proyectos cuentapropistas. Como argumenta Patricia Dávalos (2001), luego de la privatización de YPF se consolidaron alternativas no típicas de participación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, completamente diferenciadas de la relación salarial que hasta ese entonces mantenían con la empresa YPF. El cuentapropismo o incluso los emprendimientos productivos eran formas inéditas para una fuerza de trabajo caracterizada por relaciones de *comunidad de fábrica*.

Surgió cierta fantasía de ascenso social vinculada con la posibilidad de dejar de ser un “empleado”. En un ambiente de racionalización, concebir la pérdida del trabajo como una oportunidad de desarrollo era una idea que se consolidaba. En buena medida, la empresa y el sindicato la fomentaron. En particular SUPE, que diseñó una política orientada a organizar a los recién despedidos en emprendimientos o proyectos cuentapropistas mediante cursos de formación en cooperativismo o management de empresas.

Con el crecimiento de la desocupación, la explosión de innumerables proyectos cuentapropistas –por ejemplo la compra de taxis– hicieron colapsar rápidamente una oferta que no lograba absorber la demanda. La mayoría de las actividades cuentapropistas de los “*ypefeños*” fracasó. Este desenlace se explica por el quiebre de la experiencia laboral y la nueva situación de los trabajadores frente a experiencias desconocidas hasta ese momento, que requerían saberes específicos.

Socialmente los trabajadores de YPF fueron señalados por la comunidad comodorense como los responsables de sus propios fracasos. Expresiones tales como “no supieron administrar”, “no han sabido invertir correctamente su dinero” y “malgastaron las altas indemnizaciones” dieron sustento a un relato que culpabilizó a los “*ypefeños*”. Este proceso se dio a la par de la extensión de las nociones neoliberales y la impugnación generalizada del rol del Estado interventor. Es decir, se fortalecieron sentidos y valores que concibieron al “Estado empresario” y al sector privado como dos modos de administración. El primero, caracterizado por la “burocratización”, “la ineficacia”, “el funcionamiento deficitario”, etc.; el sector privado, con las ventajas de la lógica de la

eficiencia, la eficacia y demás connotaciones positivas¹⁰.

Los trabajadores estatales, como los de YPF, no estuvieron afuera de esta disputa: eran “vagos” o “mantenidos por todos”. Esta estigmatización expresó, al mismo tiempo, una particularidad de la ciudad patagónica, relacionada con el largo proceso de segregación fomentado por las políticas empresarias de YPF. Quienes no pertenecían a la empresa estatal eran excluidos de importantes beneficios sociales que solo alcanzaban a los petroleros. Este proceso, que tensionó durante décadas a Comodoro Rivadavia y separó a los “ypefeños” del resto de la comunidad, desembocó, con la privatización de YPF, en una actitud de revancha. En efecto, las marchas de los despedidos de YPF, en 1991 sobre la ruta 3, no solo no fueron acompañadas por la sociedad comodorense en su conjunto sino que además los despedidos fueron apodados “las viudas de Mosconi”. La condena social fue despiadada. Dio sentido a la frase “pueblo chico, infierno grande”.

Entretanto, otros “ypefeños” encontraron en las empresas privadas una alternativa para continuar siendo trabajadores asalariados, aunque no exentos de este proceso de estigmatización:

“Pasamos un montón de necesidades, tuvimos un montón de problemas laborales porque antes a los ‘ex ypefeños’ en la privada no los quería nadie. Nos decían que éramos vagos, que éramos esto, lo otro, que éramos los mimados. La cosa es que para insertarnos en la industria privada tuvimos que pasar muchos maltratos porque pensaban que nosotros por el solo hecho de haber trabajado en YPF no entendíamos lo que era el trabajo”.

Pregunta: “Claro, ¿vos de qué trabajabas cuando cerró YPF?”

Respuesta: “Yo era enganchador. Trabajaba arriba de la torre. Y cuando entré en la privada, entré de boca de pozo. O sea, empecé otra vez desde abajo, todo de nuevo. Me hicieron ser el último orejón del tarro. La compañía era Well Tech. Es una compañía internacional importante, de origen yanqui”. (Ex trabajador de YPF. Actual encargado de turno. Entrevista realizada en 2013).

10 La “demonización” del Estado empresario como un conjunto de instituciones burocráticas costosas, ineficientes, corruptas, que impedían el desarrollo de la economía nacional, fue la expresión de la concentración y centralización de capitales que pugnó por expandirse hacia sectores que se habían vuelto rentables y que vieron detenida su competitividad merced a la intervención estatal. Las privatizaciones fueron producto de este proceso.

Fue recurrente que los trabajadores de YPF que se reinsertaban en la industria petrolera privada tuvieran que comenzar en los primeros puestos del proceso de trabajo, además de padecer las estigmatizaciones expresadas en el relato anterior y en el que sigue. También tuvieron que adaptarse a nuevas condiciones de trabajo que representaban un profundo retroceso en términos de derechos laborales:

“Fue duro. Por ejemplo, en mi caso, yo estaba acostumbrado a trabajar ocho horas y tuve que pasar a laburar doce. El convenio colectivo que teníamos en la privada era incomparable con el que teníamos en YPF. Encima nosotros entramos con mala fama. A los que veníamos de YPF no nos dejaban tomar mate en el laburo... Nos hacían sentir sapo de otro pozo. Eso yo me lo comí, fácil, dos o tres años. Inclusive como boca de pozo no tuve franco como tres o cuatro meses. Capaz que tenía un franco y me llamaban para avisarme que tenía que volver a subir. Nos hacían esa técnica psicológica para ver qué hacíamos”. (Ex trabajador de YPF. Actual jefe de equipo. Entrevista realizada en 2013).

La década de los '90 marcó el punto de ruptura de la *comunidad de fábrica*. Destruyó un proceso en el cual el Estado, a través de YPF, organizaba las experiencias de los trabajadores penetrando en todos los intersticios de la vida social. La estrategia empresarial pugnaba por producir un nuevo perfil de trabajador que rompiera con la historia previa en YPF. La expresión “nos hacían sentir sapo de otro pozo” da cuenta de esa confrontación de experiencias “*ypfeanas*” con el nuevo orden sociolaboral.

LOS HEREDEROS DE LA PRIVATIZACIÓN: LOS “PETROLEROS”

El nuevo orden post privatizador exacerbó las estrategias de tercerización, flexibilidad laboral y precarización del trabajo. Cuando nos referimos a la tercerización y la flexibilización estamos haciendo alusión al proceso iniciado en 1990 con la irrupción de las estrategias del nuevo management empresarial que posibilitó la privatización. Durante los ‘90 hubo un vuelco en las formas de contratación y uso del trabajo. La tercerización adquirió una importancia crucial. Se mantuvo un núcleo duro de trabajadores propios de YPF S.A. y se externalizaron todas las funciones que eran estratégicas para la producción. A finales de 2005 la empresa contaba con 7.918 trabajadores de planta y 23.133 tercerizados. Estos datos exponen de forma clara y contundente el proceso de tercerización de la fuerza de trabajo como proceso estratégico. Asimismo, según datos de la Memoria y Balance de esos años, los trabajadores tercerizados percibían ingresos hasta siete veces menores que los de los trabajadores de Repsol YPF. En términos de flexibilidad laboral, podemos señalar el aumento de la jornada, en los años ‘90, de ocho a doce horas, la introducción de la “polivalencia funcional” institucionalizada en el convenio colectivo de 1997 (CCT 223/97 “E”. Artículo 6), la introducción de las evaluaciones de desempeño (CCT 223/97 “E”. Artículo 17), etc.

La categoría nativa de “*ypefeano*” como constructo abierto, dinámico y ambiguo sintetizaba un modo de identificación, un *nosotros* fruto de un proceso histórico en el que se conjugaron relaciones de poder asimétricas entre empresa y trabajadores, resignificaciones, apropiaciones y resistencias. Los “*ypefeanos*” conformaban una fuerza de trabajo arraigada al territorio por medio de políticas empresarias que generaban una fuerte identificación de las “*familias ypefeanas*” con los intereses de la empresa. Como hemos dicho más arriba, para la empresa YPF la “*familia ypefeana*” era una institución central, no solo porque casi únicamente reclutaba trabajadores que tuvieran lazos de consanguinidad con otros que ya se desempeñaban allí, sino porque aportaba una fuerza de trabajo inmersa en un universo cargado de sentidos y valores propios de la empresa estatal. Esta fuerte identificación, sumada a que la empresa formaba parte de un proceso político de desarrollo nacional y también regional, otorgó un particular prestigio a los trabajadores en la medida en que hacían un trabajo asociado al crecimiento de la Nación.

Con la privatización tal identificación fue adquiriendo otros matices. En el nuevo escenario emergió un *nosotros* diferente, acorde a una industria petrolera fragmentada en términos empresariales como producto de la tercerización. Según Brígida Baeza (2010) la noción de “*ypefeano*” comenzó a ser residual, paulatinamente sustituida por un *nosotros* circunscrito a los “*petroleros*”. Esta nueva categoría no se ciñe a una empresa o a los intereses particulares de YPF, sino que consolida un colectivo de trabajo basado en el trasvasamiento empresarial.

Muchos “*petroleros*” hablan de una nueva generación de trabajadores que no han vivido la experiencia de la gestión estatal en YPF –salvo algunos jefes de equipo, encargados de turno o *company man*– y que de alguna manera son hijos de una estructura empresarial heterogénea signada por las tercerizaciones. Así, entre “*ypefeanos*” y “*petroleros*” existen importantes diferencias debido a experiencias obreras disímiles. Mientras que para los “*ypefeanos*” trabajar en la empresa estatal era un fin, dado que YPF era “sentida como propia”, para los “*petroleros*” las empresas no son un fin sino un medio. Es decir, lejos de ese sentir “*ypefeano*”, los “*petroleros*” tienen una alta rotación entre las distintas empresas buscando mejores condiciones, en general, y salariales, en particular. Una de las claves para entender este cambio entre fines y medios reside en la autoadscripción: mientras que el *nosotros* de los “*ypefeanos*” remite a una identificación con la empresa, el de los “*petroleros*” se ancla en el sector. Por otro lado, la categoría “*ypefeana*” daba cuenta de un trabajador convencido de tener una profunda estabilidad laboral y mejores condiciones de trabajo y sociales.

Al preguntar a trabajadores que hoy ocupan cargos de jefatura

sobre las diferencias entre la época estatal de YPF y la actualidad, se reponen valores y sentidos de la *comunidad de fábrica*:

“Yo les cuento ahora a los muchachos de las privadas todas esas cosas que ya se perdieron, que antes hacíamos... Antes había un amor propio por el trabajo, había un amor por la empresa; había que hacer más metros de perforación y lo hacíamos por ese amor. Yo alcancé a verlo cómo se trabajaba en YPF y cómo se trabaja ahora. Nada que ver. Dos mundos”.

Pregunta: “Y a partir de la nacionalización, ¿hubo cambios?”

Respuesta: “No, no. YPF sigue teniendo la estructura de siempre, con las empresas de servicios. Yo sigo siendo personal de San Antonio, con YPF nada que ver”. (Encargado de turno. Entrevista realizada en 2013).

La expresión “había un amor” por la empresa remite a la particular disciplina fabril que caracterizó al colectivo de trabajadores de YPF. Como dijimos, vuelven sentidos de la *comunidad de fábrica* en que los objetivos de la empresa se amalgamaban a los de la Nación. El carácter estatal contribuyó a la idea de que la empresa era de todos. Además este fragmento, al igual que otras entrevistas a trabajadores, expone con claridad cómo esta disciplina fabril se jugaba diariamente. Es interesante también la respuesta que nos otorga el entrevistado al preguntar sobre la nacionalización de YPF. Lo que esta marcando con contundencia es que el entramado de tercerizaciones continua intacto y que el proceso de nacionalización lejos está de alcanzarlo como trabajador petrolero.

Volviendo a los cambios entre la etapa estatal de YPF y la etapa post-privatización, el siguiente relato es elocuente en este sentido:

Pregunta: “¿Qué cambios identificás de la forma de laburar de la época de YPF respecto de la actualidad?”

Respuesta: “Lo que yo rescato de los equipos de perforación de YPF es el arte del trabajo”.

Pregunta: “¿Qué significa el arte del trabajo?”

Respuesta: “Había un sentimiento en esa época. Hoy por hoy se está esperando cualquier motivo para no trabajar. Hoy por hoy te falta un operario y la gente joven lo primero que está esperando es no trabajar. No les interesa la empresa. Yo los entiendo, no es YPF. En cambio en esa época [la de YPF estatal] el trabajo tenía que salir; con tres operarios,

con dos, con uno, como fuera. Le dábamos otra importancia al trabajo. Las cosas tenían que salir de alguna manera. Y si un compañero de trabajo tenía un problema y avisaba que al otro día no podía venir, arreglaba con el company man y se avisaba al resto para que el trabajo se hiciera entre todos pero más despacio. Pero el trabajo salía”. (Encargado de turno. Entrevista realizada en 2013).

De lo anterior se puede ver la configuración de una fuerza de trabajo profundamente comprometida con los intereses empresarios. En otros escritos hemos analizado la resignificación de la muerte de los trabajadores como muertes heroicas:

“De esta forma, y en relación con la agencia simbólica dinamizada por la hegemonía empresaria, el orgullo de los trabajadores convirtió las descripciones trágicas en retratos heroicos vinculados al trabajo y las reubicó como parte de un acontecer natural. Lo que se sitúa en primer plano, en las representaciones de los trabajadores, es el ‘haber dejado la vida por YPF’ tal como lo hizo el general Mosconi, su símbolo máximo”. (Palermo, 2012: 106).

Los “*petroleros*”, en cambio, lejos de construir una representación del trabajo en términos de orgullo, y aún más lejos de sentir a la empresa como propia, como herederos de la privatización de YPF conciben su trabajo en tanto medio para alcanzar cierto desarrollo económico.

En la memoria colectiva de los “*petroleros*” –sobre todo de quienes han vivido la época de YPF– resuenan todavía el desmembramiento de la empresa estatal y sus consecuencias negativas. A partir de la desregulación del mercado petrolero en los ‘90 y la libre disponibilidad por parte del capital privado, la industria petrolera tiene altibajos en lo concerniente a la explotación del petróleo. El mercado dicta cuáles son los momentos más rentables para extraer el crudo de los pozos y cuáles no, lo que marca una diferencia central con la época de YPF estatal, cuando la extracción del petróleo estaba regida por una lógica vinculada con la política estratégica de autoabastecimiento –o el intento de lograr este objetivo. Para los “*petroleros*”, insertos en un mercado de trabajo condicionado por ciclos de ocupación - desocupación y en contraste con sus antecesores, “hacer la diferencia” es parte de las *prácticas económicas* (Leite Lopes, 2011):

“La guita manda. No se sabe cómo sigue mañana la cosa... Si mañana las empresas deciden que es mejor dejar el petróleo abajo cambia todo completamente. Hay que hacer la diferencia

y si mañana me llama otra empresa por más plata ni lo pienso..., me voy". (Jefe de turno. Entrevista realizada en 2012).

Es sabido que si las empresas deciden "dejar el petróleo abajo" pueden producirse bajas en los contratos y, por consiguiente, rondar el fantasma de la desocupación entre los "petroleros":

"Uno nunca está seguro, capaz que te echan. Vos sabés que esto es pan para hoy, hambre para mañana. Por eso trato siempre de aprender otros oficios. A mí me gusta la mecánica, como te decía, yo le hago el service del auto, sé arreglar instalaciones eléctricas, soy gasista (no matriculado pero tengo el título), hago pintura, aprendí a soldar. Por las dudas... Uno nunca sabe. Y mientras tanto el petróleo me permite comprarme mi casa, arreglarla toda, comprarme el auto, comprarme cosas."

Pregunta: "¿Y por qué decís que es pan para hoy, hambre para mañana?"

Respuesta: "Y... Así pasó con YPF". (Operador de boca de pozo. Entrevista realizada en 2013).

Lo interesante de esta entrevista es que el operador de boca de pozo era muy chico en el momento de la privatización de la empresa estatal. De hecho, él trabaja en la industria del petróleo hace cinco años, no obstante esa experiencia parece moldear las formas de concebir el trabajo en la actualidad. En los "petroleros" cobra sentido el dicho recién expresado: "pan para hoy, hambre para mañana". El proceso de privatización de YPF echó por tierra una experiencia obrera que contuvo a más de una generación, a la vez que consolidó experiencias traumáticas (Palermo y Rivero, 2011) que aún se transmiten y replican en los sentidos que las nuevas generaciones de "petroleros" asignan al trabajo. La interpretación nos habilita a pensar que persiste una concepción del trabajo signada por el problema de la inestabilidad laboral.

El tema de la inestabilidad se potenció durante el período de Repsol YPF. En los últimos años, a partir de la decisión de la empresa española de no invertir en los pozos de petróleo, numerosos trabajadores permanecían en sus hogares en estado de incertidumbre, cobrando el salario y a la espera de ser llamados. Lejos de la idea de que un trabajador no quiere trabajar, estar en la casa percibiendo un salario, en estado de alerta a la espera de un llamado, causa una profunda inseguridad respecto del propio porvenir laboral.

Los "petroleros" son parte del nuevo mapa empresarial en Comodoro Rivadavia. Atravesado por la tercerización, la precariedad y

una compleja articulación entre distintas empresas –consecuencia de la desmonopolización de YPF–, este mapa está dominado por tres grandes operadoras: Pan American Energy¹¹, Tecpetrol¹² e YPF, que son las adjudicatarias de las licitaciones de explotación de los yacimientos. En este contexto de tercerizaciones, las operadoras contratan compañías de servicio que se encargan del proceso productivo. Es decir, las operadoras controlan y las compañías de servicio hacen las operaciones que requiere el proceso de producción. En este esquema la categoría “*petroleros*” remite a una autoadscripción que abarca a todos los trabajadores del oro negro que cumplen funciones en los pozos de extracción, tanto los de las operadoras como los de las compañías. Nos referimos a quienes realizan tareas de perforación (drilling), terminación (work over) y reparación (pulling) en los cerros, donde se emplazan tales equipos.

El colectivo “*petroleros*” comprende a los que se desempeñan en los equipos, excluyendo a los profesionales jerárquicos y administrativos que realizan tareas en las oficinas. Una cuadrilla de trabajadores de un yacimiento puede estar conformada por quince o dieciocho personas que pertenecen a diferentes empresas, con variados roles y jerarquías. Los de menor jerarquía son los operadores de boca de pozo¹³ (vestidos, por ejemplo, con mamelucos naranjas), quienes se dividen en operador de primera, de segunda y de tercera¹⁴.

En la jerarquía ascendente (de perforación por ejemplo) el que le sigue es el enganchador. Realiza, conforme la apreciación del investigador, la labor más difícil y peligrosa ya que trabaja colgado en el piso del enganche, a una distancia de entre diez a veinte metros del nivel de piso, dependiendo del tamaño del equipo.

En el siguiente puesto, el maquinista opera el aparejo, las bombas de perforación, la rotación del trépano, etc. desde el interior de una cabina situada en los equipos de perforación, terminación y reparación. Este puesto representa un salto cualitativo en el ascenso desde la perspectiva de los trabajadores, no solo en lo referente a lo salarial, sino también respecto del rol del maquinista: es el líder de los operadores y del enganchador. Los operadores, el enganchador y el maquinista realizan las operaciones centrales en el proceso productivo, maniobrando el equipo.

11 Propiedad del grupo Bulgheroni hermanos. PAE es una de las tres mayores compañías del mercado primario de petróleo en Argentina.

12 Propiedad del grupo Techint, familia Roca.

13 La tarea de los operadores de boca de pozo es estrictamente manual.

14 Siempre hay un cuarto operador por si surge la necesidad de un reemplazo o por cualquier imprevisto que se presente.

El primer puesto que tiene responsabilidad de mando es el de encargado de turno. No realiza operaciones; es un puesto estrictamente de control. En particular analiza todo lo relativo al mantenimiento preventivo y el seguimiento del plan de operaciones de la jornada. Lleva el parte de las tareas hora por hora a partir de un esquema internacional denominado API (American Petroleum Engineering). Es una suerte de capataz de toda la cuadrilla. El puesto jerárquico que le sigue es el de jefe de equipo. Ambos, jefe de equipo y encargado de turno, trabajan en forma conjunta. Hasta el jefe de equipo inclusive, son trabajadores contratados por las llamadas “compañías” de servicio de perforación.

La máxima autoridad en los pozos es el *company man* (en la época de YPF se llamaba jefe de pozo), quien representa a la “operadora” del yacimiento.

También hay quienes realizan tareas periféricas a este proceso central. Pertenecen a otras compañías y su adscripción al colectivo de los “petroleros” resulta ambigua¹⁵. Al momento de ser entrevistados ellos se incluyen en el *nosotros* de los “petroleros”, pero según los trabajadores del propio proceso productivo ellos no son “del ambiente”. Ser o no ser “del ambiente de los petroleros” depende, de alguna manera, de haber atravesado los puestos desde operador en adelante. La tensión respecto de esa pertenencia está dada por el rol desempeñado en relación al proceso productivo central. Los “verdaderos viejos”, como suelen autoadscribirse los “petroleros”, son los que desempeñan las funciones centrales del proceso productivo.

El proceso productivo se rige en la industria petrolera por el trabajo en turnos. En gran medida, ser “del ambiente petrolero” implica someterse al turno rotativo. Como veremos, esta organización del trabajo conlleva una serie de problemáticas que ameritan análisis.

15 Entre este grupo de trabajadores se encuentran los BJ (denominación que corresponde al nombre de la empresa), que se distinguen por el mameluco azul y cuya tarea es la de inyectar el cemento en los pozos. Hay dos trabajadores más cuyo rol es el de control de sólidos: limpian el lodo para ser reutilizado e inyectarlo al pozo. En caso de que la bomba de extracción de petróleo sea eléctrica puede haber otros dos trabajadores de la empresa General Electric, de mameluco azul. Al lado del *company man* trabaja el químico de la empresa Marbar, quien controla todo lo que se hace con el lodo. También están los choferes que, aunque pertenecen al gremio de camioneros, tienen convenios especiales con todos los derechos y las características de los de los petroleros. En general pertenecen a dos empresas: Clear o Maxicom. Se organizan en los siguientes puestos: el chofer del camión “portabatea” o porta volquete -con el que se trasladan los “recortes del terreno”-, el chofer del “Camión Chupa” o camión cisterna -que extrae los desechos líquidos- y por último el chofer del “camión aguatero”, habitualmente de la empresa Burgwardt, quien trae el agua industrial.

CADENAS DE ORO NEGRO

En el “ambiente de perforación”, como llaman los “*petroleros*” a su espacio laboral, el factor climático es fundamental pues se trata de una actividad realizada al aire libre. Trabajan a la intemperie, sometidos a las inclemencias del viento patagónico, denominado “rayado”, que impone los ritmos de trabajo. Su movimiento en forma de ráfagas intermitentes con velocidades de más de 100 km. por hora –característico de los vientos del sur– impide acostumbrarse a maniobrar instrumentos y otros elementos de trabajo. En invierno, las condiciones extremadamente frías hacen que las herramientas se congelen y las manos se entumescan con la nieve. En verano, las altas temperaturas castigan el cuerpo. En consultas a varios “*petroleros*” sobre la cuestión a la que más difícilmente lograron habituarse, el factor climático se encuentra en la cima del ranking.

El clima, además, imprime cierta peligrosidad a las condiciones laborales, que se potencia por el uso de componentes inflamables, estructuras tubulares y herramientas sumamente pesadas. De aquí que todo “*petrolero*” haya experimentado golpes, accidentes, cortes, amputaciones, etc. De hecho, en el trabajo de campo, para acercarnos a la grúa debimos usar algunos elementos de seguridad propios de los operadores -casco, protectores auditivos y anteojos de protección- y aun

así, permanecemos bajo la mirada atenta de nuestro contacto que nos indicaba por dónde pasar y por dónde no.

En este sentido, pese a que muchos carteles en los yacimientos informan los días sin accidentes (por ejemplo, en un equipo el cartel indicaba 3.100 días), los pequeños –y a veces no tan pequeños– cortes, golpes y raspones son cotidianos. La realidad contrasta con los datos oficiales de las empresas petroleras, que reportan un decrecimiento de los accidentes laborales en términos generales. Según hemos podido constatar, estos datos no resultan fiables para analizar el impacto del proceso de trabajo en la salud de los trabajadores debido a que es común que ellos mismos no “blanqueen” los accidentes por temor a una posible sanción¹⁶. También es frecuente que las compañías de servicio no cuenten en su haber los casos de accidentes que no hacen perder días de trabajo a un trabajador. Es sabido que tener bajos índices de accidentes permite conseguir mejores licitaciones y beneficios económicos. Es por ello que estos son, en gran medida, manipulados por las empresas.

Desde la mirada de un antropólogo, que no forma parte de este mundo social, varias cuestiones llaman la atención. Una de ellas es que a pesar de haber estado allí varias horas durante varios días, fue imposible la adaptación al intenso (e insoportable) ruido que generan los equipos. En particular, los equipos de perforación son los más estridentes. La sensación es la de estar al lado de una turbina de avión a punto de despegar. Esta experiencia infernal, constante tanto de día como de noche, motivó las primeras preguntas.

“Los primeros días que vengo al turno no puedo dormir, hasta que después me acostumbro y ya no escucho más nada. Pero lo peor es cuando voy a mi casa y no me acostumbro al silencio... [Risas] Necesito el ruido del equipo. Estoy unos días hasta que me adapto al silencio... Y cuando me adapté me toca volver al equipo”. (Operador de boca de pozo. Entrevista realizada en 2012).

El clima, el peligro y el ruido hacen de los turnos rotativos un combo nocivo, no solo en términos psíquico-físicos sino también sociales. El espacio laboral se convierte en un ámbito privilegiado de explotación del capital que dilapidada constantemente la fuerza de trabajo.

16 Para profundizar en este tema leer Palermo, Hernán M. (2012b). “Los trabajadores y la ‘seguridad competente’. Un análisis crítico a partir de algunas precisiones etnográficas en un estudio de caso”. En: *Revista Trabajo y Sociedad*, número 18. Argentina. [Disponible en: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/18%20PALERMO%20Seguridad%20competente.pdf>]

EL ESPACIO DE TRABAJO

Durante la gestión estatal de YPF los turnos eran de ocho horas, reglamentados por convenio colectivo. La privatización, que extendió la jornada diaria de trabajo a doce horas, produjo un retroceso en este derecho laboral. Las ocho horas de la etapa en que YPF era Sociedad del Estado es recordada por muchos petroleros que vivieron aquella jornada de trabajo. No obstante, hay que decir que aquella vivencia cobra significación positiva a la luz de la actual jornada de trabajo de doce horas.

Dentro del formato de turnos rotativos se encuentra el de “14x14” con permanencia en el equipo: se trabaja sin interrupción catorce días con turnos de doce horas y luego hay catorce días de descanso. Este formato lo cumplen los jefes de equipo, los company man, algunos mecánicos, los químicos o inyeccionistas, algunos electricistas de equipo y otros.

Como es imposible para cualquier ser humano, e incluso para los “petroleros”, cumplir con doce horas de actividad continua durante catorce días recludos en los cerros, sobrevienen los accidentes anteriormente mencionados. Al mismo tiempo los trabajadores son sometidos al ejercicio de una “atención flotante” para la vigilancia ininterrumpida¹⁷ del proceso de perforación, más allá de la jornada reglamentaria.

“Comemos cuando se puede... No se puede dejar de vigilar la torre. Cuando me voy a dormir al trailer estoy con una oreja en el equipo. Por cualquier inconveniente hay que salir corriendo... Y siempre hay inconvenientes. Se duerme cuando se puede... Hay que rebuscárselas para dormir”. (Jefe de equipo. Entrevista realizada en 2012).

Los trabajadores que pernoctan o realizan permanencia en los equipos aprenden a dormir de a ratos, mientras mantienen su atención en el proceso productivo durante los catorce días en los cerros. Al hacer las entrevistas corroboramos la atención flotante: el jefe de equipo nos respondía pero estaba a la vez pendiente del equipo de perforación. Como en todo proceso de cooperación compleja, las maquinarias imponen los ritmos de trabajo, que se presentan externos a los trabajadores. La dirección y el control de la administración empresaria están mediados por el desarrollo tecnológico del equipo. Vale decir, parece que los trabajadores vigilan los equipos, pero el proceso es inverso. Son las máquinas las que reclaman la atención flotante y vigilan esa atención de los trabajadores. En la vigilancia flotante de los trabajadores sobre los equipos está

17 Con “atención flotante”, nos estamos refiriendo a un saber de los trabajadores que les permite identificar, a partir de los sonidos de los equipos de perforación, qué maniobras hay que realizar. En este sentido, mientras están en actividades no vinculadas directamente con el proceso productivo activan, en cierta forma, ese saber que les permite estar atentos.

el germen de la misma vigilancia de la maquinaria sobre los “*petroleros*”.

El otro modelo de turno más desarrollado es el de doce horas por día. Los trabajadores van y vienen todos los días cumpliendo ese horario. Ambos modelos dan cuenta de algunas tensiones o zonas grises en relación con la Ley de Contrato de Trabajo (20.744). En su artículo 197 expone claramente que: “entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas”. Dadas sus condiciones laborales, los “*petroleros*” no gozan de este derecho imprescindible para la recuperación física y psíquica del desgaste que les produce no solo la extensa jornada sino sus características específicas. En el diagrama de turnos 14x14, la atención flotante, como la hemos caracterizado, impide el descanso de doce horas estipulado por ley.

Es pertinente conocer el contexto de trabajo en los equipos. El lugar donde se monta el equipo está rodeado de trailers, usados como lugares de vivienda y comedores. Según los niveles de jerarquía, tienen distintas comodidades. Las jefaturas, por ejemplo, disponen de servicio de Internet, lo que permite cierta distracción y conexión con el mundo exterior, algo que representa un tesoro ante la sensación de aislamiento y encierro que provoca la vida en los pozos de perforación. Asimismo, sus trailers son más amplios y confortables. La siguiente foto fue sacada a un equipo de perforación mientras recorríamos los cerros:

Foto 3.

Pozo de perforación, Ciudad de Comodoro Rivadavia, Provincia de Chubut



Los “*petroleros*” reconocen la dificultad para emprender actividades de descanso y ocio, excepto algún juego de cartas, dados y otros juegos de mesa. Esto potencia su desgaste, pues en los escasos tiempos libres realizan “tareas menores”, entendidas como forma de recreación pero que contribuyen al proceso productivo. La categoría nativa utilizada para describir esta situación es absolutamente significativa: “el pozo manda”. Así, la única actividad que realizan para “matar el tiempo” y “el aburrimento” contribuye a la valorización del capital. La ausencia relativa de actividades de ocio y esparcimiento delimita un universo cotidiano dominado por las actividades laborales.

El área, tal como está concebida, potencia aún más la explotación de la fuerza de trabajo al subordinar la vida de los “*petroleros*” a los requerimientos de la productividad. En efecto, un espacio prácticamente desolado, como es el paisaje patagónico en los cerros, la escasa o nula posibilidad de actividades de ocio y un proceso productivo continuo que ejerce control favorecen la consolidación de un ámbito de explotación del capital.

ESCASO TIEMPO DE RECUPERACIÓN: LA JORNADA DE TRABAJO

Los pozos de perforación están ubicados a varios kilómetros de distancia de la ciudad de Comodoro Rivadavia. Entre ida y vuelta se calculan cuatro horas de viaje. Esto nos permite hallar otra zona gris respecto de la legislación laboral. Según el artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo “se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”. Las horas de viaje entre el domicilio y los cerros forman parte de ese tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador y no lo utiliza en su beneficio. La retribución salarial por dichas horas implica un reconocimiento del inicio de la jornada de trabajo. En consecuencia, el tiempo real de descanso es menor a las doce horas reglamentarias, lo que reduce también el tiempo de descanso para la recuperación.

Es nuestra intención destacar estos vericuetos legislativos pues el cansancio surge como problema recurrente en las entrevistas. “Dormís cuando podés”, “si trabajás en turno no dormís”, “vivo con insomnio”, “duermo de a ratos”, “cuando voy a mi casa no duermo los primeros días hasta que me acostumbro”, “tomo pastillas para dormir” y otras afirmaciones brindan algunos indicios sobre el profundo agotamiento que produce la extensa jornada y el modelo de turnos. Seguramente una jornada de ocho horas como lo era en la época estatal de YPF dejaría más tiempo de descanso a los trabajadores tal como lo han expresado en múltiples entrevistas aquellos que conocieron aquella modalidad de turno.

La fatiga introduce en la esfera de la producción un factor de sufrimiento –el sueño constante– que puede desembocar en accidentes. Algunos entrevistados afirman que el “sueño es algo con lo que hay que aprender a convivir”. Esta interpretación normativa de la jornada de trabajo los induce en muchos casos al consumo de pastillas y otros fármacos para mantenerse despiertos. Varios trabajadores nos han revelado que en los turnos de 14x14, a partir del décimo día comienzan a sentir una especie de torpeza y entumecimiento incomprensibles:

“El cuerpo se resiente, pero no es tanto el cuerpo sino la cabeza. El cerebro. Porque yo me las puedo rebuscar para dormir de a ratos. Me tiro en el trailer, me abstraigo del ruido. Pero igual hay algo que a los diez días, hay un problema que te lleva a bajar los brazos. Como un embotamiento mental. Te mareás, andás como drogado... Andás pelotudo”. (Company man. Entrevista realizada en 2012).

Este “embotamiento” no es otra cosa que el cansancio extremo provocado por el escaso tiempo de recuperación, las condiciones de trabajo, las inclemencias del tiempo, el aislamiento social, etc. Andar “como drogado” o “pelotudo” es el efecto del trabajo sobre el cuerpo. No obstante, el entrevistado agrega otros elementos que componen el significado de “embotamiento”:

“A varios compañeros les pasa esto por el día 10. Lo hablé con varios compañeros y les pasa lo mismo. Yo se lo explicaba a la gente del sindicato comparándolo con correr una vuelta a la manzana: vos corrés una primera vuelta bien, pero no podés correr dos vueltas igual. Entonces, ¿cómo se corre la primera vuelta? Rápido... Pero la segunda vuelta ya no llegás a la meta... Hay que cambiar el turno de trabajo de 14x14. Este turno es nefasto. Y también hay que volver al turno de ocho horas”. (Company man. Entrevista realizada en 2012).

Esta entrevista es elocuente en varios aspectos. La metáfora de la carrera (dar vueltas sin llegar a la meta) es la descripción angustiosa de lo que significa el trabajo en turnos para aquellos trabajadores que lo verbalizan, pero también para quienes tienen plena conciencia de la utilización dilapidadora de la fuerza de trabajo por el capital. “No llegar a la meta” es el retrato penoso del sufrimiento producido por la cotidianidad laboral organizada en turnos rotativos. Sin embargo, en este fragmento de entrevista aparece el sindicato¹⁸ como espacio de

18 Los sindicatos mayoritarios de la rama de los petroleros son el Sindicato del Petróleo y

disputa de condiciones laborales y una propuesta concreta de cambio de turno. Cabe aclarar que el entrevistado es un trabajador de los tiempos de YPF –por ello la afirmación de volver a las ocho horas– y uno de los más activos en la pelea contra la privatización en la década del ‘90. La afirmación acerca de que hay que cambiar el turno da cuenta de esa conciencia de la acción implacable del trabajo sobre el cuerpo y la mente de los trabajadores.

Pero en el marco de un turno laboral que deja poco tiempo real para la recuperación, los “*petroleros*” configuran estrategias *fuera de la normativa empresarial* (Palermo, 2012) que les permiten encontrar tiempos de descanso. En palabras de Leite Lopes, “estrategias de vida” (2011: 253) dentro del suelo de fábrica que convierten parte del tiempo productivo en imprescindible tiempo de recuperación. En este sentido, a pesar de los controles de las administraciones empresarias, los “*petroleros*” encuentran hendiduras, intersticios, para transformar los tiempos de producción en tiempo propio. Así lo detalló un encargado de turno que hemos entrevistado:

“Y yo a veces los dejo tomar dos horas de mate en tanda y después una hora y media más. Entonces con eso a los tipos los saco del laburo, los despejo un poco. Otro los suple. También es una cosa en la que yo me juego porque si alguno se llega a golpear porque necesitaban tres bocas de pozo y había dos, me sacuden a mí. Pero si al tipo lo tengo en otra cosa o cansado es peligroso para todos sus compañeros. Depende si estamos en la rápida o la lenta voy haciendo que descansen”.

Pregunta: “¿Las horas del mate las tienen en el trailer?”

Respuesta: “Claro, y se desenchufan. Eso hace que no estén abúlicos, anden medio zombies. Pero yo me juego, porque si pasa algo me van a venir a hacer ruido a mí”. (Encargado de turno. Entrevista realizada en 2013).

La experiencia acumulada y adquirida en los años de trabajo permite no solo adquirir saberes técnicos-profesionales, sino también cierta picardía para encontrar las grietas del tiempo de producción con el fin de descansar. Estar en la “lenta” o en la “rápida”, tal como argumenta encargado de turno entrevistado, es una expresión coloquial de los “*petroleros*” para indicar si el proceso de producción debe apurarse o puede retrasarse. Es decir, pese a que el proceso de trabajo es continuo puede manipularse

Gas Privado de Chubut, que abarca a operadores de boca de pozo, enganchador y maquinista, y el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de La Patagonia Austral, que incluye al encargado de turno, jefe de equipo y company man.

sutilmente la velocidad de perforación. Por ejemplo, si se estuvo todo un turno en la “rápida” –llevando adelante una perforación rápida en términos de metros– el turno siguiente puede llevarse en la “lenta” y por consiguiente maniobrar, aunque en forma relativa, los tiempos de mate/descanso. La experiencia aporta a los trabajadores un “saber hacer” para encontrar los momentos que pueden aprovechar en su beneficio. Les permite hallar fisuras que modifican la rutina planteada por la empresa y generar prácticas por *fuera de la normativa empresarial*.

Pese a los vericuetos cotidianos y subterráneos que transforman tiempos de trabajo en tiempos de descanso, el fragmento anterior vuelve a situar en el centro de la problemática la cuestión del cansancio sintetizado en las palabras “abúlicos” o “zombies” con que se traducen la falta de energía o ánimo en los trabajadores. Sumando el embotamiento descrito con anterioridad, estas expresiones nos dan la pauta de cuán difícil es recuperarse de un turno que, en lo concreto, abarca entre quince y dieciséis horas para los que van y vienen y una situación *on-line* para los que pernoctan en los equipos.

“CAMBIAMOS PLATA POR SALUD”

A partir de la privatización de YPF la composición del salario se fue flexibilizando tanto que cuesta entender qué se está cobrando. En diversas entrevistas surgió esta dificultad. En diálogo con un encargado de turno nos detuvimos en el tema:

Pregunta: “¿Puedo ver un recibo de sueldo?”

Respuesta: “Sí, sí. Mirá...: no vas a entender nada, está codificado qué es lo que cobramos. Treinta y cinco ítems tenemos. Presentismo, merienda, almuerzo, desarraigo, altura, etc. Hay algunos adicionales que ni sé qué son. Fijate, es ilegible”. (Encargado de turno. Entrevista realizada en 2013).

Efectivamente, al ver los recibos de sueldos percibimos el problema de comprender cómo se estructura el salario. La flexibilización se traduce en tecnicismos en los recibos.

El salario se conforma así:

- Sueldo
- Horas de viaje
- Premio por presentismo
- Premio por presentismo omitido
- Antigüedad
- Antigüedad omitida
- Vianda

- Traslado temporario 10% omitido
 - Resolución MT 854-855/07
 - Resolución MT 854-856/07 SEP
 - Bono paz social
 - AACFAC Res MT 630/08
 - AACFAC Res ST 500 art1
 - Resol 1013
 - Resol ST16S
 - Ajuste por redondeo
 - Adicional por bono de torre
 - Adicional por bono de torre omitida
 - Horas extras al 80%
 - Horas extras al 30%
 - Horas extras nocturna
 - Horas extras nocturna omitida
- Y varias resoluciones más del Ministerio de Trabajo.

Pero los tecnicismos no ocultan la diferencia entre el básico y el total con todos los adicionales sumados. Como ejemplo, un encargado de turno -puesto jerárquico en el campo- con máxima antigüedad está cobrando alrededor de 32.000 pesos, incluidos los adicionales, aunque el salario básico es de 6.204 pesos. Esta diferencia condiciona a los trabajadores, que elaboran distintas estrategias cotidianas, en particular con respecto a los accidentes, para percibir el total de los adicionales.

Entre las licencias por accidentes y la estructura salarial se teje una tensa relación que deja huellas sobre la materialidad del trabajo. Es frecuente que, además de las razones esgrimidas antes acerca de las sanciones, los accidentes se oculten para no pedir licencia médica. Cuando un trabajador toma días por licencia médica, deja de percibir los adicionales detallados en el recibo de sueldo. Así, la licencia implica una reducción drástica del salario, a pesar de que se realiza un redondeo por parte de las empresas para moderar ese impacto.

“Cuando se está de boleta médica varios de los adicionales dejan de cobrarse. Por eso nadie se toma licencia. Cuando te golpeás o cortás es preferible no pasar el accidente. Si te quedás en tu casa terminás cobrando muchísimo menos. Fundamentalmente porque dejás de cobrar las cuatro horas extras”.
(Operador de boca de pozo. Entrevista realizada en 2013).

La respuesta anterior condensa la relación entre licencia médica - salario flexible que se replica, en gran medida, en las prácticas de los trabajadores del oro negro.

Pese al agotamiento que genera el turno de doce horas, tanto para aquellos que pernoctan en el equipo como para quienes van y vienen en el día, el *“petrolero”* justifica la larga jornada con los adicionales. Esta estructura salarial flexibilizada le impide al conjunto de los trabajadores problematizar la extensión horaria y plantear un retorno a las ocho horas como en la época de YPF estatal. Al indagar en este problema hallamos tensiones entre los que piensan que es imposible ya que se reduciría el salario de manera radical y los más jóvenes, que directamente no conciben esa opción. Uno de los entrevistados que conoció las épocas en las que se trabajaba ocho horas definió esta situación con una precisión abrumadora: “Cambiamos plata por salud”.

FUERA DEL TRABAJO: LA FAMILIA Y LOS VECINOS

Según hemos analizado, la ciudad de Comodoro Rivadavia se configura material y simbólicamente alrededor de la industria del petróleo. Fuera del espacio laboral, el turno impone una dinámica a contramarcha de la dinámica familiar. Los turnos afectan profundamente el desempeño de la vida de los trabajadores fuera del ámbito productivo, y esto condiciona a todo el grupo familiar¹⁹. Exceptuando a los trabajadores solteros, en las narraciones se expresa una carencia vinculada con dicho desfase. Por otro lado, también fuera del espacio de trabajo se replica la vieja tensión histórica que en el pasado fuera encarnada entre “*ypefeanos*” y el resto de la comunidad, hoy resignificada entre “*petroleros*” y aquellos que no trabajan en la industria del petróleo.

“VIVIR DESFASADO”

Los turnos rotativos en las industrias de proceso continuo han ocasionado distintos problemas para los trabajadores en su entorno social extra-productivo. Expresiones como: “no pasás tiempo con la

¹⁹ Vale aclarar que estos condicionamientos son históricos en la industria petrolera. Ha sido analizado pormenorizadamente en otros trabajos (Palermo, 2012) los condicionantes que imprime en la vida cotidiana los turnos rotativos de trabajo, inclusive en la época en la que YPF tenía jornadas de ocho horas. En los relatos de los “*ypefeanos*” esta problemática aparece recurrentemente.

familia”, “toda la familia hace turnos”, “nunca te acostumbrás a los turnos”, “es mejor ser soltero”, “te terminás separando”, “las fiestas nunca las pasás con tu familia”, etc., forman parte del repertorio de respuestas que se dan a la pregunta ¿cómo es el trabajo en turnos? Evidentemente, distorsionan el desarrollo de los trabajadores fuera del ambiente laboral.

La siguiente entrevista expresa la compleja articulación entre historia, turno, familia, tiempo de ocio y sueño:

“Mi viejo dejó todo por YPF. Nos crió a nosotros laburando en YPF. Ahora, vos me preguntás si lo vi, te digo que no..., no lo vi nunca. Cumpleaños míos, mi viejo no estaba. Sábados o domingos, mi viejo laburaba. Cuando ya empecé a salir de noche, cuando volvía a eso a las cinco o seis de la mañana, mi viejo ya estaba preparándose para salir. Nos sentábamos a comer y él nos daba un beso y se iba a laburar. Hoy todo esto que te cuento lo viven mis hijos conmigo. Ellos vienen, yo me voy; ellos se van, yo vengo. Es una cosa de locos. Los domingos no estoy, las fiestas capaz zafo y estoy. O no. Y cuando estoy, me caigo de sueño. Ni te digo con mi mujer... Cuando vuelvo le pregunto: contame rápido lo que hicieron en la semana los chicos. Muchos compañeros míos se separaron. Las mujeres no aguantan ese ritmo”. (Encargado de turno. Entrevista realizada en 2012).

La continuidad generacional del trabajo petrolero supone también la continuidad en las experiencias familiares fragmentadas. Es difícil compatibilizar la organización laboral en turnos y los tiempos familiares. Tal desfase permanente, heredado por la siguiente generación de “*petroleros*”, desemboca en el sentimiento de *vivir a contramano*.

Ha sido analizada en profundidad la importancia del trabajo de la mujer en la esfera doméstica, vinculada directamente con la reposición de la fuerza de trabajo (Durham, 1980). La producción de valores de uso en el trabajo de la mujer es estratégica para el mantenimiento de los trabajadores insertos en diagramas de turnos. Por lo tanto, es preciso entender las separaciones, tan cotidianas en el universo petrolero, como una problemática de cierta gravedad. Tener o no familia se vuelve una polaridad básica que define estrategias variadas en relación al desarrollo del ámbito extra-laboral. Aquellos que mantienen sus familias encuentran en los momentos de descanso un espacio de contención. La entrevista que sigue nos otorga una idea de la importancia de la mujer para el hombre en esta lógica de trabajo:

Pregunta: “¿Cómo es tu turno esta semana?”

Respuesta: “Y..., termino a las doce. A las once y media de la noche ya me voy preparando para volver a casa. Me doy otra vuelta antes de irme para cerciorarme de que todo esté en condiciones: la pileta con buen nivel, la bomba, etc. Me subo en la camioneta y a mi casa llego tipo una cuarenta o dos, de la noche. Llego y está todo silencioso, todos están durmiendo. Abro la puerta y tengo la cena ya hecha. Por ahí mi señora antes me manda un mensaje avisándome que en el micro me dejó la comida, que la caliente si está fría, bla bla bla bla. Me avisa cuando no me puede esperar porque al otro día entra temprano, me lo escribe. O por ahí si es fin de semana, me espera y no ceno como perro, solo. Pero bueno, acá están todos durmiendo. Me siento, me pongo cómodo, me lavo las manos, me saco las botas, me siento a comer... Pico nomás. Porque ya es muy tarde y además estoy solo. Además te ponés un poco de tele y cuando estás comiendo ya te agarra sueño. Entonces yo levanto todo rápido porque al otro día no me gusta levantarme y tener que limpiar todo, me gusta que esté la mesa limpia cuando me levanto al otro día para tomarme unos mates o un café con leche. Y bueno, después me acuesto. Mi señora por ahí se despierta o por ahí no... Pongo el reloj o si no ella me llama para despertarme a las nueve y media, porque ella sale antes. Yo no la veo a ella ni a los chicos tampoco. ¿Me entendés?” (Maquinista. Entrevista realizada en 2013).

El universo del oro negro no escapa al dictamen social general de la división de los roles entre hombre y mujer²⁰. Por el contrario, dado que es un trabajo predominantemente de hombres, en el que se valoran las actitudes masculinas (Baeza, 2010), la mujer –destinada al ámbito doméstico– desempeña un rol esencial en el sostenimiento

20 Históricamente en el mundo del petróleo se han demarcado en forma tajante el lugar del hombre y el de la mujer. Desde el comienzo de YPF, las políticas empresarias delinearon una división del trabajo en esencia ideológica: el espacio de la producción para los hombres y el de la reproducción para las mujeres. En el plano de las representaciones, Ciselli (2002) sostiene que durante el período de consolidación de YPF el lugar de la mujer era el de la casa y su obligación principal -de acuerdo con la división del trabajo jerarquizada por género- estaba en la ejecución del trabajo doméstico. Su probabilidad de incorporarse al mercado laboral era escasa, aunque de concretarse accedía a tareas que de alguna manera eran una prolongación de las realizadas en el ámbito doméstico: trabajos en la cocina, oficinas o escuelas. En la actualidad, la mujer puede trabajar o no fuera de la casa, no obstante el trabajo doméstico continúa siendo su responsabilidad. Para las mujeres que trabajan fuera del espacio doméstico la labor resulta compleja dada la ausencia del hombre por los turnos del trabajo petrolero.

de la fuerza de trabajo. Como surge de la entrevista anterior, las mujeres que conviven con los “petroleros” sostienen todas las actividades en la esfera doméstica: “atender” al hombre, a los hijos/as y todo aquello que se vincule con el vital trabajo en el hogar. Sobre las mujeres recae la responsabilidad de la organización del mundo familiar/doméstico, lo que incluye la crianza de los hijos/as, la logística para que al momento de su regreso el hombre encuentre todo dispuesto para su descanso, la gestión económica de la casa, etc. Aquellas que además trabajan fuera del ámbito doméstico, realizan un doble esfuerzo. Es interesante la estigmatización que se construye sobre estas mujeres en relación con los roles que cumplen, tema que analizaremos más adelante.

Cabe remarcar los problemas que se suscitan en las casas de los “petroleros”. Como los turnos implican ausencias prolongadas de los hombres, las mujeres toman decisiones en el manejo de sus propias vidas, las de sus hijos/as y la casa en general. Esto produce cierta tensión cuando los hombres están de franco:

“Cuando llego parece que molesto. Al tiempito que estoy de franco ya mi nene me dice ‘papá, cuándo te vas’. No me aguantan, me echan... Y no los culpo, si no estoy nunca en casa. Y cuando vengo tengo que reconocer que me irrita todo. Quiero silencio, quiero dormir tres días seguidos y, bueno, ahí es cuando se pudre todo. Vivo desfasado”. (Operador de boca de pozo. Entrevista realizada en 2013).

La expresión “vivir desfasado” –título del presente sub-apartado– da cuenta del trastocamiento tanto en el tiempo individual como en el tiempo social-familiar. Los turnos van rotando, por lo que se trabaja de noche y se duerme de día, a destiempo de toda la familia. Los hábitos a los que están acostumbrados los hombres en los lugares de trabajo llevan a una tensión constante. En una de las entrevistas que hicimos a una familia surgió la siguiente cuestión:

“Y por ahí yo vengo y escucho el televisor a un volumen alto”.

[Interrumpe la mujer] “Alto es poco. Yo se lo digo, que lo pone demasiado alto. A veces lo dejo... Me la banco porque sé que con el ruido del motor y todo él perdió un poco la audición”.

“Y..., todos estamos medio sordos. Generalmente estamos sordos de la oreja izquierda porque los equipos están del lado izquierdo”. (Maquinista. Entrevista realizada en 2013).

Secuelas físicas como la sordera se hacen evidentes en los momentos en

que los “*petroleros*” retornan a sus casas y se enfrentan con una dinámica familiar ajena, producto del prolongado tiempo laboral, que ocupa la mayor parte de sus vidas. La sordera, como padecimiento físico, es una de las derivaciones más frecuentes del proceso de trabajo junto con las hernias de disco.

LAS DOS SOCIEDADES DE COMODORO RIVADAVIA

Como hemos dicho, Comodoro Rivadavia se encuentra partida en dos por el cerro Chenque. Históricamente, de un lado estaban los barrios petroleros de YPF y las empresas privadas, y del otro, el centro de Comodoro. Esta partición de la geografía comodorense es la fiel metáfora de una sociedad dividida. Uno de nuestros contactos claves en la ciudad patagónica, que no pertenece al mundo del petróleo, lo sintetizó taxativamente: “Acá están ellos y nosotros”. Al preguntar quiénes son ellos y quiénes nosotros, respondió: “Ellos, los petroleros; nosotros, el resto del mundo que vive acá”.

En el trabajo de campo surgieron con frecuencia estos argumentos. Evidencian una tensión fácil de apreciar en la ciudad. Con sus matices, se reiteran en entrevistas, charlas informales, medios de comunicación, intercambios vía redes sociales (aquí más violentamente dado el inherente anonimato), etc. Una anécdota refuerza esta idea: en el trayecto del aeropuerto al hospedaje, el taxista nos relató con mucha convicción cuáles eran los “males de la ciudad”, de los cuales los “*petroleros*” eran responsables. Entre tales desventajas nombraba: el elevado costo de vida asociado directamente a “los altos salarios que cobran los petroleros”, el aumento de la violencia, la prostitución y la trata de personas.

La división de la sociedad está en gran parte promovida por las diferencias salariales de los trabajadores del oro negro en relación con el resto de la comunidad. El salario de un “*petrolero*” puede rondar los 30.000 o 40.000 pesos, lo que le permite un acceso al consumo alto en comparación con lo que habilita el salario promedio de la ciudad. Dicha diferencia fomenta la disputa entre *unos* y *otros*. Los “*petroleros*” afirman –con cierta razón– que los trabajos que ellos realizan “no son para cualquiera”, mientras gran parte de la comunidad comodorense deposita en los trabajadores del oro negro todo tipo de prejuicios vinculados con su acceso al consumo.

El proceso de división social, territorial, simbólico y cultural de un *nosotros* respecto de un *otro* tiene una larga tradición en los estudios antropológicos y un anclaje histórico preciso en Comodoro Rivadavia que remite a las políticas de la empresa estatal YPF. Como hemos dicho, en la época de la petrolera estatal se edificó una infraestructura social

para los trabajadores y sus familias, lo que trajo una serie de beneficios que contribuyeron al fortalecimiento de una fuerza de trabajo profundamente identificada con la empresa. Tales beneficios sociales, estudiados en gran medida (Marques, 2010; Capogrossi, 2013), dieron lugar a una fractura entre los “ypefeños” y el resto de la comunidad. Se delimitaron dos espacios sociales en función de un *nosotros* que pertenecía a YPF y un *otro* que no solo no pertenecía sino que tampoco accedía a esa infraestructura social, recreacional y laboral que YPF otorgaba a sus empleados. Esta diferencia creó conflictos, estigmatizaciones y mutuos prejuicios, relevados en distintas investigaciones (Von Storch, 2002; Palermo, 2012; Barrionuevo, 2013). La distancia social consolidó imaginarios dicotómicos entre los habitantes de Comodoro Rivadavia. Para la comunidad no petrolera los “ypefeños” eran concebidos como un grupo con “excesivos privilegios”, “los mimados del Estado”. La expresión “los ypefeños siempre lo tuvieron todo fácil” sintetiza la mirada de un amplio sector de la comunidad local en relación a los trabajadores de YPF. Por su parte, los “ypefeños” supusieron que eran mirados con “envidia” por el resto de la comunidad local²¹. Durante la privatización esta tensión se expresó con claridad en la indiferencia de la comunidad local frente a las acciones de resistencia de los “ypefeños”.

A pesar de los años y acontecimientos transcurridos la disputa persiste, pero adquiere una nueva fisonomía: la tensión se plantea entre los “petroleros” –categoría más amplia que “ypefeños”– y la misma comunidad local. Así, recaen sobre los primeros todo tipo de prejuicios y estereotipos tradicionalmente atribuidos a los sectores populares: “son negros, no saben comprar, son ordinarios”, son “negros con plata”, etc.

El prejuicio naturaliza la relación entre grupos (en este caso, entre aquellos que están vinculados con la industria petrolera y aquellos

21 Esta demarcación y tensión entre “ypefeños” y comunidades locales se ha replicado, en gran medida, en distintos lugares donde se ha desarrollado la empresa YPF. Por ejemplo, en la ciudad de La Plata, esta tensión ha sido investigada por Leticia Muñoz Terra (2012). En las ciudades de General Mosconi y Campamento Vespucio en la provincia de Salta, se replicaron estas tensiones, tomando una particularidad singular, investigado y detallado por Lorena Capogrossi (2013). No solo existía la disputa evidente entre “ypefeños” y comunidad local -vinculado al acceso de servicios y derechos que tenían los trabajadores de YPF-, sino que en las ciudades del norte se potenció la tensión en el interior del colectivo de trabajo, divididos literalmente por dos ciudades: Mosconi para los operarios y a 5 km. Campamento Vespucio, ciudad de las jefaturas. No obstante, cave decir que esta dicotomía se fue desvaneciendo al calor del proceso de privatización el cual homogeneizó al conjunto de la sociedad sobre la base de la desocupación, amalgamando organizaciones en lucha como la Unión de Trabajadores de Desocupados (UTD) de Mosconi. En estas organizaciones se produjo un trasvasamiento social entre quienes eran petroleros y quienes no. Otras ciudades como Cutral-Có y Plaza Huincul en la provincia de Neuquén han sufrido el mismo destino que las ciudades del norte. De hecho, las ciudades neuquinas, han quedado en gran medida desoladas por el proceso privatizador.

que no). Es importante afirmar que el prejuicio comprende a la totalidad de los colectivos en cuestión. Si bien puede dar pie a una situación concreta de discriminación entre dos personas particulares en una situación puntual, el prejuicio surge en tanto la persona es miembro de un colectivo, no por sí misma. Por lo tanto no se da entre individuos sino entre colectivos. En nuestro caso la tensión entre los dos grupos se reproduce en el tiempo pero se modifica el colectivo debido a la privatización de YPF. Antes los “*ypefeanos*”, hoy los “*petroleros*”: la tensión que históricamente se configuró en el *enclave* petrolero continúa.

La particularidad de los prejuicios en torno a los “*petroleros*” es que apuntan a un grupo social con altos ingresos económicos, lo que parecería subvertir cierto principio de la estructuración de los prejuicios. Los prejuicios son construcciones de valores y juicios totalizadores que cristalizan estereotipos sociales –aun cuando su análisis dé cuenta de ideas falsas– y que se dinamizan y transforman con los procesos sociales e históricos. Parece extraño que sobre los “*petroleros*” recaigan prejuicios contruidos alrededor de grupos con escaso acceso a recursos.

En charlas informales con comodorenses surgió una curiosa apreciación:

“¿Vos sabés cuáles es el Garbarino que más vende en la Argentina?”

“No”.

“Lejos, el de Comodoro Rivadavia... ¿No te dice nada eso? Andá al Garbarino y vas a ver que están todos los petroleros comprando LCD. Salen con todas las bolsas llenas de todo lo que compran. Y claro, cómo no querés que acá esté todo tan caro. Ellos gastan y compran y nosotros nos tenemos que bancar con los salarios nuestros el costo de vida de Comodoro. ¡Andá al Garbarino y fijate!” (Charla con comerciante de Comodoro Rivadavia. Entrevista realizada en 2012).

Lógicamente, al intentar corroborar esta hipótesis dimos con su falsedad. No obstante es significativa por lo que expresa en términos de la dicotomía social recién mencionada. Sobre los “*petroleros*” –al igual que sobre otros grupos sociales subalternos– recaen todo tipo de atributos negativos y peyorativos que han sido cristalizados en otros ámbitos como modos de ser de diferentes poblaciones. En la entrevista anterior, la afirmación de la compra del LCD –televisor de última tecnología– expresa una valoración peyorativa sobre la construcción de un consumo de bienes superficiales vinculado con los altos salarios de los “*petroleros*”, pero que también es una construcción negativa del consumo de

sectores empobrecidos. Lo que subyace es la acusación de un “consumo irresponsable”, “de la supuesta falta de cultura en el consumo”. La pregunta que nos hacemos es ¿cuál es el consumo responsable en una sociedad donde los valores de uso son valores de intercambio?

Sus elevados ingresos, en la opinión de Natalia Barrionuevo (2013), no corresponden con sus niveles de prestigio social. Así, se produce un “desacople entre capital económico y capital cultural”. Cabe remarcar que este “desacople” –al decir de la autora– o esta tensión entre dos sectores, se reproduce en otras ciudades donde la dinámica económica esta monopolizada por una gran industria. Es el caso de San Nicolás y los trabajadores de Siderar (ex SOMISA) donde también encontramos este prejuicio de los “negros con guita”²². El capital económico con que cuentan los “*petroleros*” potencia este prejuicio. La siguiente anécdota relata una de las innumerables situaciones que han vivido en Comodoro Rivadavia los no petroleros:

“Fui a comprar un lavavajillas. Justo había cobrado un retroactivo, que era igual a la suma de mi sueldo de todo un año. Entonces decidí con mi marido ir a comprar el electrodoméstico. Me faltaban doscientos pesos para llegar, y mientras hacíamos cuentas para lograr comprarlo vino un petrolero con sus botines [se refiere a los botines de seguridad], ese caminar, los pantalones de trabajo... –que se notaba que tenía un fajo de guita en el bolsillo– y dice: ‘dame dos de esos que quiere la señora’. ¡Qué hijo de puta!, yo haciendo cuentas si llego o no, y este ‘dame dos’. Ellos tienen esa forma”. (Comodoro Rivadavia. Entrevista realizada en 2013).

El relato, independientemente de su veracidad o falsedad, total o parcial, interesa para indagar en la construcción de la mirada general; el sentido común se cristaliza sobre los trabajadores petroleros, o como dice la entrevistada: “esa forma”. Lo que se expresa en primer lugar es la diferencia salarial a la que venimos haciendo referencia: quienes trabajan en la industria petrolera acceden a bienes a los que otros sectores no tienen llegada. Por ejemplo, es muy frecuente que un “*petrolero*” con cinco o seis años de antigüedad ya cuente con casa propia y otros bienes personales. En la anécdota, lo que más molesta es la supuesta exhibición pública de esta situación económica. Implícita-

²² Prejuicio proveniente de una historia -la argentina- construida sobre la ficción de que “bajamos de los barcos” y la consolidación de un nosotros -ideal- blanco y europeo. El período del primer peronismo y la descalificación por parte de los sectores dominantes y opositores hacia los trabajadores (el “aluvión zoológico”) son puntos de inflexión que marcaron la antinomia peronismo-antiperonismo.

mente se encuentra la idea de que, por esta diferencia económica, los “*petroleros*” son arrogantes, prepotentes y hacen gala de su situación. Las expresiones “ese caminar” o “se notaba que tenía un fajo de guita en el bolsillo” indican arrogancia. Además, según está contada la situación sobre la compra del lavavajillas, mientras *unos* tienen que ahorrar y esperar –y así y todo faltan doscientos pesos- *otros* pueden ir y comprar dos. La violencia de la escena evidencia una mirada que expresa una injusticia, producto de esa diferencia económica. Lo que subyace, en el *nosotros* no petrolero, es la noción de que los “*petroleros*” no merecen dicho acceso económico.

En esta sociedad dividida en dos, las mujeres que viven con los “*petroleros*” tienen un plus que combina tensiones de clase y de género. Sobre ellas se entretajan múltiples estigmatizaciones que van desde cuestiones estéticas (“siempre están teñidas de rubia”, “usan pantalones ajustados”, “las uñas siempre las tienen impecables”, “viven en las peluquerías”, etc.) hasta cuestiones morales. De las últimas sobresalen dos: “son infieles” y “les gastan la guita a los maridos”.

La infidelidad es un lugar común en el que se sitúa socialmente a la mujer en una sociedad atravesada por el conflicto de género. Debido a que –por las largas ausencias, producto del trabajo en turnos– las mujeres carecen del control masculino, entonces no son confiables y son potencialmente culpables de la infidelidad. En cuanto al dinero que gastan, se borra su rol en la organización de toda la esfera doméstica, crucial para el desarrollo del trabajo en turnos. Resulta paradójico que entre los mismos estigmatizados se activen estos descalificativos. En efecto, es usual que tanto hombres como mujeres ligados al petróleo reproduzcan estas estigmatizaciones para referirse a compañeros de trabajo o a las mujeres que conviven con otros “*petroleros*”. Estos conceptos, cristalizados y naturalizados, sobre cómo son los hombres petroleros y las mujeres, construyen una mirada sobre el *otro* que también influye en la forma en que este *otro* se percibe a sí mismo. La siguiente entrevista es significativa en este sentido:

“Todos mis compañeros son cornudos... ¿Qué te pensás que hacen las mujeres cuando ellos están laburando catorce días seguidos? ¡Yo no! [Risas]”

[Interrumpe la mujer] “Sí, todas son de los puticlub y están por la conveniencia de la plata”.

Pregunta: “¿Es tan así?”

“Sí, sí. Son las centroamericanas que trabajan acá”. (Jefe de equipo. Entrevista realizada en 2013).

Se repiten las mismas estigmatizaciones con las que el resto de la comunidad de Comodoro Rivadavia concibe las relaciones entre los hombres peroleros y sus mujeres. De hecho, al traer a la discusión a “las centroamericanas” se está haciendo alusión a las mujeres que ejercen la prostitución en Comodoro Rivadavia, pues provienen generalmente de otros países latinoamericanos.

Las construcciones acerca de los “*petroleros*” forman parte de un proceso colectivo que define a *unos* y a *otros*. Es decir, esos lugares comunes referidos a sus comportamientos, sus historias, las relaciones que entablan con las mujeres con las que conviven, configuran tanto a ese *nosotros* no petrolero como a ese *otro* “*petrolero*”, quien reproduce esas mismas ideas. A pesar de que son creaciones con algún viso de realidad, dan cuenta, sobre todo, de un proceso de relaciones en disputa por la hegemonía cultural en una sociedad como la comodorense, atravesada por la dinámica de *enclave*. Refieren a configuraciones de poder entre grupos sociales que pugnan por la hegemonía cultural. Este proceso otorga durabilidad histórica al conflicto entre *unos* y *otros*.

Las tensiones se plasman también en el aprovechamiento de los lugares para el ocio y la recreación. Los espacios públicos están divididos según quiénes son locales (de Comodoro) y quiénes no (los “*petroleros*”). Cada espacio supone un uso particular y una pertenencia a priori de *unos* y *otros*. Ya no existe el carnet de YPF²³ para obtener o no el acceso, pero la segmentación persiste y se expresa en la existencia de lugares exclusivos para cada grupo. Incluso hay, según los no petroleros, un avance y predominancia de los “*petroleros*” en los espacios públicos, lo que los obliga a recluirse en espacios privados.

Antes los “mimados del Estado”. En tiempos de la privatización, “las viudas de Mosconi”. Ahora los “negros de mal gusto” o los “negros con guita”. Se trata de la continuidad de una disputa histórica entre diferentes grupos sociales, que divide en dos una ciudad signada por la industria del petróleo.

23 Tener el carnet de YPF habilitaba la entrada a espacios exclusivos para los “*ypefeanos*”. Por ejemplo, la proveeduría, los clubes, etc.

CONSIDERACIONES FINALES

La nacionalización de YPF promete cambios y un proceso novedoso respecto de la industria del petróleo. No obstante, es interesante señalar que aunque los procesos sociolaborales no están en la agenda de discusión pública, en ciertos espacios en el que incluyen a los trabajadores del oro negro se han abiertos debates que marcan la necesidad de remendar los retrocesos en materia de relaciones laborales que se efectivizaron con la privatización de YPF. A pesar de ello, en materia de relaciones sociolaborales encontramos en este proceso, aún prematuro, continuidades respecto del largo período privado de la empresa. También cabe agregar que la nacionalización volvió a darle dinamismo a organizaciones de ex trabajadores de YPF que fueron despedidos durante los años '90 y que hoy reclaman la incorporación de sus hijos/as a la empresa. Si bien este tema no ha sido analizado en el presente artículo, es importante mencionarlo en tanto continuidad de una autoadcripción que trasciende el proceso privatizador y se arraiga ahora en una nueva generación de hijos de “ypfeanos”.

La industria del oro negro ocupa un lugar central en la ciudad de Comodoro Rivadavia: es el sector con mayor peso en términos de generación de trabajo en la actualidad. Históricamente, los vaivenes del petróleo han impactado e impactan de manera directa en la ciudad. El sistema de *enclave* configura identificaciones –*nosotros/otros*– que se

dirimen con la pertenencia o no al trabajo petrolero. Por último son notorias en la ciudad de Comodoro Rivadavia, al menos para un observador externo, las marcas urbanas que nos recuerdan constantemente la importancia del petróleo en la región.

La conformación de YPF construyó un colectivo “*ypefeano*” que definía un *nosotros* partícipe de un proyecto nacional, del cual toda la familia era parte. Se constituyó así una *comunidad de fábrica* que se sustentaba en cuestiones centrales como el empleo seguro, estable y un profundo sentimiento de nacionalismo que dejaba al descubierto la conformación de un colectivo de trabajo estrechamente vinculado con los intereses de la empresa estatal. El Estado privatista de los años noventa y las políticas que se implementaron en la empresa, sentaron las bases de nuevas reglas de juego, impusieron la reestructuración de la matriz económica productiva, aun cuando el *enclave* persiste. De esta forma la nueva fisonomía empresaria se basa en la fragmentación por medio de la tercerización. El *enclave* se transforma y quiebra el imaginario social tributario del Estado empresario. En este nuevo contexto, el colectivo “*ypefeano*” se reconfigura y su lugar es ocupado por los “*petroleros*”. Pero la tensión entre la comunidad no petrolera y los trabajadores del oro negro persiste. Una tensión histórica que se resignifica en cada momento histórico y coyuntura social.

Sobre el proceso de trabajo, hemos encontrado características particulares vinculadas con la producción de petróleo. Los turnos rotativos, como pudimos analizar, tienen consecuencias en los trabajadores: dejan marcas en la salud física y psíquica y en el desarrollo social. Por las especificidades del trabajo petrolero constituyen un ámbito privilegiado de explotación del capital, dada la imposibilidad de realizar actividades recreativas o propias de la esfera doméstica. Se imponen ritmos laborales que acarrear un constante y acelerado desgaste de la fuerza de trabajo, expresado en el padecimiento que los trabajadores denominan “*embotamiento*”. Asimismo, la organización en turnos condiciona la vida de los trabajadores fuera del trabajo, dando peso a la expresión, muy común entre los trabajadores, de “*vivir a contramano*”. La flexibilización del salario, por su parte, conduce al ocultamiento de los accidentes.

La autoadscripción “*petroleros*” no solo refuta ciertas tesis sobre la imposibilidad de construir un *nosotros* inclusivo en un contexto de fragmentación empresaria. También contiene la clave para fundar un movimiento que establezca límites a los usos que impone el capital a la fuerza de trabajo y reponga derechos perdidos durante la década de los ‘90 en los tiempos privatistas.

La nacionalización de YPF es un cambio relativamente nuevo en una Argentina que intenta transitar un camino de recomposición

tras largas décadas de neoliberalismo conservador. Por ello, repensar las problemáticas sociolaborales, materia pendiente aún, es un debate imprescindible. Para finalizar, cabe cuestionar aquellas herramientas tales como la denominada “responsabilidad social empresaria” las cuales no han aportado soluciones a las problemáticas sociolaborales persistentes en los enclaves petroleros. Si alguna enseñanza nos dejó la gestión privada de YPF es que las herramientas creadas en el paradigma de la RSE no son útiles al momento de abordar complejas problemáticas laborales, sociales y territoriales. Por ello se torna conveniente diseñar y aplicar políticas de intervención social apropiadas a cada una de las localidades donde se encuentra la empresa. Comprender estos fenómenos y afrontarlos amerita un abordaje más amplio y profundo que, no solo recupere políticas virtuosas de intervención durante la etapa estatal de YPF, sino que se consoliden muchas otras estrategias, que deberán ser materia de un proceso de creación novedosa a partir de este nuevo contexto.

BIBLIOGRAFÍA

- Baeza, Brigida 2010 "Anda a tirar la cuña... Desigualdades económicas y desigualdades simbólicas: el caso de los trabajadores petroleros en Comodoro Rivadavia, Chubut" en *Cuartas Jornadas de Historia de la Patagonia Santa Rosa*. Argentina
- Barrionuevo, Natalia 2013 "Menú de categorías identitarias: repertorios morales y legitimación de las desigualdades sociales en Comodoro Rivadavia" en X Reunión de Antropología del MERCOSUR. Córdoba, Argentina.
- Capogrossi, Lorena 2013 *La relación capital- trabajo en "economías de enclave" y sus transformaciones durante el proceso de ajuste estructural en los '90. El caso de los trabajadores de YPF en Campamento Vespucio y General Mosconi, Salta*. Tesis de doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Mimeo
- Carrizo Gabriel 2012 "De militar autoritario" a "héroe del nacionalismo petrolero". Acerca de los usos políticos de Mosconi en la Argentina contemporánea" en *Revista Sociedad y Economía*, número 23, Universidad del Valle, Colombia.
- Ciselli, Graciela 2002 "Trabajo femenino en la industria petrolera de Chubut (19191962)" en *Revista Andes* N° 13 (Salta: Universidad Nacional de Salta).
- Crespo, Edda 2005 "Madres, esposas, reinas...Petróleo, mujeres y nacionalismo en Comodoro Rivadavia durante los años del primer peronismo" en Lobato Mirta (comp) *Cuando las mujeres reinaban. Belleza, virtud y poder en la Argentina del siglo XX* (Biblos: Buenos Aires).
- Davolos, Patricia 2001 "Después de la privatización. Trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario" en *Revista de Estudios del Trabajo*, aset. N_ 21. Pp. 69-97
- Durham, Eunice. (1980) "Familia Operaria. Consciencia e ideología" en *Dados, Revista de Ciencias Sociales*, V23 N°2, Brasil.
- Favaro, Orietta y Aizicson, Fernando 2003 "La resistencia obrera en Zanon, Neuquén" en *Realidad Económica*, N° 197, julio-agosto, 24-39.
- Fernández Álvarez, María Inés 2004 "Continuidades y rupturas en el proceso de trabajo. Una mirada antropológica a partir de una experiencia de ocupación/recuperación de fábricas durante el año 2002" en *Revista Intersecciones en Antropología*, v.5.

- Ferraudi Curto, M. 2005 “Ni pobreza ni piqueteros: el proyecto de las unidades de gestión local en Varela, Gran Buenos Aires” en *1er Congreso Latinoamericano de Antropología* (Rosario: Argentina).
- Giniger, N. 2009 “Anthropology in Argentina” en *Anthrophology of Work Review* (EEUU: Wiley-Blackwell).
- Gouarnalusse, Juan Manuel 2008 *Gran Proyecto y conflictividad política en IX Congreso Argentino de Antropología Social*. Posadas. Argentina.
- Gramsci, Antonio 1992 *Antología* (México. Siglo XXI).
- Grimberg, Mabel 1997 *Demanda, negociación y salud. Antropología social de las representaciones y prácticas de los trabajadores gráficos 1984-1990* (Buenos Aires. Instituto de Ciencias Antropológicas/CBC-UBA).
- Guber, Roxana 2001 *La etnografía: Método, campo y reflexividad* (Buenos Aires: Norma).
- Hammersley, M. y Atkinson, P. 1994 *Etnografía* (Buenos Aires: Editorial Paidós).
- Kosik, Karel 1967 *Dialéctica de lo concreto* (México: Grijalbo).
- Leite Lopes, José Sergio 1987 *Cultura e identidade operaria. Aspectos da cultura da classe trabalhadora* (Río de Janeiro: UFRJ-PROED/Marco Zero).
- Leite Lopes, José Sergio 2011 *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar* (Buenos Aires: Editorial Antropofagia).
- Manzano, Virginia 2002 “Del ascenso social a la precarización. Un análisis sobre la producción de significados en torno al trabajo en el sector metalúrgico a fines de la década de 1990” en *Cuadernos de Antropología Social N° 15* (Buenos Aires: FFyL UBA).
- Malizia, M. 2004 “El trabajo de cartoneo en San Miguel de Tucumán desde sus representaciones sociales” en *VII Congreso de Antropología Social*, Córdoba, Argentina.
- Marques, Daniel 2008 “Del período Mosconi al Peronismo: la expansión de las políticas sociolaborales en el yacimiento Petrolífero Fiscal de Comodoro Rivadavia y la madurez de una racionalidad socialmente inclusiva” en Iorno, Graciela y Crespo Edda (coordinadoras) *Nuevos Espacios, nuevos problemas. Los territorios nacionales* (Comodoro Rivadavia: Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco/Universidad Nacional del Comahue).

- Marques, Daniel 2010 “La constitución de una ‘gran familia’: Trabajadores e identidades sociolaborales en las empresas extractivas estatales de la Patagonia Austral” en *Primer Workshop sobre Conflictividad y consentimiento en las relaciones laborales. Prácticas obreras y empresarias en la Argentina del siglo XX*. Córdoba, Argentina.
- Menéndez, E. 1990 “Trabajo y significación subjetiva. Continuidad cultural, determinación económica y negatividad” en *Antropología médica. Orientaciones, desigualdades y transacciones* (México: Ediciones de la Casa Chata).
- Muniz terra, Leticia Magali 2007 “Caminos truncados. Un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en las trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros”. Tesis de maestría (Buenos Aires: Mimeo).
- Muniz terra, Leticia Magali 2012 *Los (Ex) Trabajadores De YPF. Trayectorias laborales a 20 años de la privatización* (Buenos Aires: Espacio Editorial).
- Nash, June C. 1989 *From Tank Town to High Tech. The clash of community and industrial cycles* (New York: State University of New York).
- Neiburg, Federico 1988 *Fábrica y Villa Obrera: historia social y antropológica de los obreros del cemento. Tomos 1 y 2* (Buenos Aires: Centro Editor de América Latina).
- Palermo, Hernán M. y Rivero, Cynthia 2011 “Memorias del trabajo ante los procesos de privatización en Argentina” en *Revista Nómadas* N° 34 (Bogotá).
- Palermo, Hernán M. 2012b “Los trabajadores y la ‘seguridad competente’. Un análisis crítico a partir de algunas precisiones etnográficas en un estudio de caso” en *Revista Trabajo y Sociedad* N° 18 (Argentina).
- Palermo, Hernán. M. 2012 *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF* (Buenos Aires Antropofagia).
- Perelman, Mariano 2004 “Los cirujas en la ciudad de Buenos Aires. La construcción de sentidos de forma relacional: en torno al concepto de trabajo” en *VII Congreso de Antropología Social*, Córdoba, Argentina
- Presta, Susana 2006 “Formas de cooperación en el marco de una empresa metalúrgica transnacional” en *Revista Theomai*, Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo N° 13 (Buenos Aires).
- Ribeiro, Gustavo Lins 1991 *Empresas transnacionais. Um grande prometo por dentro* (Brasil: Marco Zero e Anpocs).

- Ribeiro, Gustavo Lins 2006 *El capital de la esperanza. La experiencia de los trabajadores en la construcción de Brasilia* (Buenos Aires: Antropofagia).
- Rosendo, Ricardo 1998 *Disciplinas y control social del trabajo en tiempos de la producción posfordista* en Neufeld, M. R.; Grimberg, M.; Tiscornia, S. Y Wallace, S. (comp) *Antropología Social y Política* (Buenos Aires: Eudeba).
- Sabbatella, Ignacio 2012 “La ecología política del petróleo argentino: de recurso estratégico a commodity (1989-2001)” en ISA FORUM, Agosto 1-4, Buenos Aires, Argentina.
- Sabbatella, Ignacio 2013 “¿Commodities o bienes estratégicos para el crecimiento económico? La ecología política del petróleo y gas en la etapa posneoliberal”. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Salvia, Agustín 1997 “Crisis y reestructuración de complejos mineros: estudio de dos sistemas regionales patagónicos” en Salvia, A. Y Panaia M. (comp., *La Patagonia Privatizada* (Buenos Aires: CBC/UBA).
- Schuster, Federico 2005 “Las protestas sociales y el estudio de la acción colectiva” en Schuster, Federico; Naishtat, Francisco; Nardacchione, Gabriel y Pereyra, Sebastián (comps.). *Tomar la Palabra. Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea* (Buenos Aires: Prometeo Libros).
- Soich, Darío 2003 “Cuerpo y Proceso de Trabajo: El caso de una corporación automotriz transnacional”. Tesis de Licenciatura en Antropología. Facultad de Filosofía y Letras, UBA.
- Soul, Julia y Palermo, Hernan. M. 2008 “Incertidumbre y Consenso. Las prácticas de construcción de hegemonía en el proceso privatizador de YPF y SOMISA” en *Revista de la Escuela de Antropología* Volumen XIV (Rosario: Universidad Nacional de Rosario Facultad de Humanidades y Artes) pp. 227-239.
- Soul, J. 2010 *Las relaciones de clase y la construcción de una comunidad de fábrica en la ex SOMISA*. Tesis de Doctorado en Antropología (Rosario: Universidad Nacional de Rosario Facultad de Humanidades y Artes)
- Svampa, Maristella y Pereyra, Sebastián 2003 *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras* (Buenos Aires: Biblos).
- Turner, Víctor 1980 *La selva de los símbolos. Aspectos del ritual “ndembu”* (Madrid: Siglo XXI).

- Vogelmann, V. 2010 “Experiencias de la acción sindical en el gremio de la carne de Rosario durante la década del ‘90” en *Revista Theomai, Estudios sobre Sociedad y Desarrollo* N° 22. http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO22/contenido_22.htm
- Vommaro, Pablo 2009 “Territorio, subjetividades y producción social: un acercamiento a algunas modalidades de organización de la producción en el capitalismo contemporáneo” en Schneider, Alejandro (comp.) *Trabajadores. Las experiencias de la clase obrera en Argentina (1954-2005)*. (Buenos Aires: Ed. Herramienta).
- Von storch, María Victoria 2002 “El impacto social de la privatización de YPF en Comodoro Rivadavia” en *Estudios de Trabajo* N°24, ASET, Julio/Diciembre.
- Wallace, Santiago 1998 “Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo” en Neufeld, M. R.; Grimberg, M.; Tiscornia, S. Y Wallace, S. (comps.) *Antropología Social y Política* (Buenos Aires: Eudeba).

