

Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo
Red SIMEL - IdIHCS, UNLP-CONICET

Título

Trayectorias masculinas precarizadas: análisis del itinerario laboral de los trabajadores desplazados de la refinería YPF La Plata.

Nombre de los autores y pertenencia institucional

Leticia Muñiz Terra (CIMECS-IdIHCS. UNLP- CONICET).

Eje temático en el que se inscribe

Movilidad socio-ocupacional y trayectorias laborales de la nueva marginalidad territorial

Introducción

En esta ponencia estudiamos las trayectorias laborales de los ex trabajadores de la refinería YPF La Plata que, luego de su desplazamiento de la empresa como consecuencia de la privatización, lograron reinsertarse en los emprendimientos productivos constituidos a partir del proceso de tercerización implementado en esta unidad productiva.

Enfocamos así la mirada en las trayectorias seguidas por quienes tuvieron la posibilidad de incorporarse a estas pequeñas y medianas empresas ya que antes de la privatización trabajaban en los talleres de mantenimiento y servicios en torno a los que luego se conformaron los emprendimientos productivos.

El objetivo que perseguimos es analizar los itinerarios seguidos por estos ex trabajadores, preocupándonos por conocer tanto, las particularidades del trabajo que realizaban cuando eran obreros de la empresa como, las características de las actividades laborales desplegadas por los ex agentes en los emprendimientos productivos y las percepciones que éstos tienen respecto de las mismas.

En cuanto al orden de exposición, en primer lugar presentamos el abordaje teórico y metodológico que utilizamos para estudiar el problema de investigación escogido.

En segundo lugar nos sumergimos en las particularidades que tenía el trabajo desarrollado por los agentes petroleros del sector mantenimiento y servicios en esta refinería.

En tercer lugar desarrollamos la política de reestructuración y privatización de la empresa en los años 90 y analizamos las vivencias de los trabajadores cuando fueron desvinculados de la misma.

Finalmente presentamos las trayectorias laborales alcanzadas por estos trabajadores en el largo plazo.

1. Cuestiones teóricas y metodológicas.

Dado que el concepto “trayectoria laboral” ha sido usado de manera ampliamente heterogénea creemos importante señalar la conceptualización que utilizaremos en esta ponencia en particular.

Nuestro análisis estará guiado por una articulación de las conceptualizaciones aportadas por el sociólogo francés Francis Godard y por el sociólogo alemán Ludger Pries. Sucintamente, la noción de trayectoria laboral desarrollada por Godard (1998) señala que el análisis de las mismas puede ser desarrollado en tanto “temporalidades sociales”, es decir en tanto método sociológico de biografías que permite una organización temporal de las existencias o historias de vida en términos de organización causal. A partir de una aproximación longitudinal el investigador debe construir “cadenas causales”, cadenas de acontecimientos (individuales y estructurales) que parecen organizar la vida del sujeto y que son potenciales de cambio en su trayectoria individual. Este autor afirma además que determinados períodos históricos suelen implicar momentos de ruptura; que traen consigo cambios en la vida de las personas, constituyéndose así nudos o puntos de bifurcación que suponen ciertas transformaciones en el destino de los individuos.

En nuestra investigación analizamos las trayectorias laborales a través de un encadenamiento de diferentes momentos que resultan importantes en la vida laboral de los obreros petroleros: el momento de trabajo en la refinería, el momento de desvinculación de la empresa como consecuencia de su privatización y reestructuración productiva y el momento posterior, en el que se reencausa la trayectoria laboral. La privatización de la

refinería será analizada como un acontecimiento externo que inscribe una ruptura en las trayectorias laborales.

Pries (1999), por su parte, señala que las trayectorias pueden estudiarse como “proyectos biográficos laborales” que se encuentran estructurados, a grandes rasgos, por cuatro instituciones sociales: el mercado, la empresa/ organización, el oficio/ profesión y el clan; y su correspondiente articulación a lo largo del tiempo.

En nuestro trabajo retomaremos los conceptos generales aportados por Pries (1999) pero en algunos de ellos haremos una modificación. Estos cambios se fundamentan en el hecho de que consideramos que los términos y conceptualizaciones empleados se adaptarán mejor a nuestro caso de estudio. Así, si bien las instituciones sociales mercado y empresa/organización serán nombradas y concebidas de igual forma, las instituciones sociales oficio/profesión y clan sufrirán una modificación. La institución social oficio/profesión será concebida como competencias. La institución clan será nominada como red social.

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

- con la noción empresa /organización haremos referencia a las organizaciones que tienen por fin producir bienes y servicios, con fines de lucro o no, en las que el trabajo está regulado por una serie de normas institucionales y administrativas, entre las cuales, las más relevantes son: la forma de ingreso, las tareas a desarrollar, las posibilidades de movilidad laboral (carrera), las competencias requeridas, la jornada laboral, los ingresos y la seguridad social.

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

- con la noción competencias haremos referencia a las adquisiciones de orden intelectual (cognitivo), práctico o de comportamiento necesarios para ocupar un empleo o

realizar una actividad laboral por parte de un individuo. Este concepto ha sido categorizado tradicionalmente a partir de tres diferentes tipos de saberes: el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser”.

El “saber” concierne a los conocimientos, ya sean prácticos o teóricos, relacionados con recortes disciplinarios y formaciones en el sentido escolar del término.

El “saber hacer” refiere a las habilidades tanto manuales como de resolución de problemas. Corresponde así al dominio de herramientas, de técnicas y de métodos útiles que posee un individuo para la realización de una actividad laboral dada.

El “saber ser” alude a las actitudes y comportamientos de un individuo para cumplir con su actividad laboral. Se trata de maneras deseables de actuar y de interactuar en una situación profesional determinada.

Estas competencias se adquieren mediante la formación y la experiencia de trabajo y se combinan para permitir la realización de una actividad laboral que se desarrolla en un contexto determinado. Por lo tanto la competencia es siempre una relación entre el individuo, su accionar y su contexto.

En relación a esta conceptualización nos parece interesante aclarar que si bien existen dos maneras distintas de concebir a las competencias, ya sea asociándolas a las nuevas modalidades de gestión de la mano de obra y a la individualización de las relaciones de trabajo, o relacionándolas con la puesta en situación de los saberes orientada a la necesidad de repensar la división del trabajo y los procesos de formación (Testa, Figari y Spinosa, 2010), en esta ponencia decidimos seguir esta segunda perspectiva dado que nos permite analizar cuáles son los saberes que tienen los ex trabajadores de YPF, cómo adquirieron esa formación y la manera en que los ponen en práctica en los distintos momentos que les toca vivir.

- la institución red social o redes sociales remitirá a las relaciones de reciprocidad que entablan los trabajadores, constituidas a partir de relaciones personales informales tales como las de parentesco, las de vecindad, y de amistad..

- la institución región hará referencia a un recorte territorial que presenta una articulación de lo global y local con las relaciones de producción que los actores despliegan y construyen de manera específica en él. En este sentido, no será concebido como un inventario

de hechos físicos que existen con independencia de los fenómenos sociales sino como un territorio que carga sobre sí las huellas de la modalidad con que las formaciones socioeconómicas anteriores y la presente han considerado su aprovechamiento.

Así, en el estudio de las trayectorias laborales nos preocuparemos por desentrañar la particular articulación e importancia que estas instituciones tienen en la estructuración de la vida laboral de los actores en distintos momentos. Analizaremos en particular cuál de las instituciones resultan relevantes en los diferentes momentos del devenir y si ellas permiten comprender los caminos seguidos por los ex trabajadores petroleros

En cuanto a las cuestiones metodológicas, para esta ponencia hemos utilizado 20 entrevistas en profundidad realizadas a ex trabajadores del sector mantenimiento y servicios de la refinería La Plata que fueron hechas entre los años 2004 -2006. La elección de los trabajadores entrevistados estuvo basada en el diseño de una muestra intencional (Honigmann, 1982, Guber, 2005) para la cual definimos una serie de criterios distintivos que debían tener las personas a entrevistar. Estos criterios eran: edad- antigüedad, competencias y pertenencia al sector producción.

A lo largo de este trabajo irán apareciendo algunos fragmentos de los relatos recogidos en las entrevistas que nos permiten ilustrar aquello que estábamos señalando.

2. La refinería La Plata y la carrera laboral en el sector mantenimiento y servicios

La refinería La Plata de YPF se construyó en el año 1925 en las inmediaciones de las ciudades de Berisso, Ensenada y La Plata (Provincia de Buenos Aires), y desde entonces se transformó en la unidad productiva más importante de la compañía a nivel nacional.

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

delineando con el tiempo los rasgos más característicos de la comunidad.

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

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

La mano de obra que empleaba YPF era, al igual que otras empresas del sector petrolífero a nivel mundial, generalmente masculina no sólo por las particularidades del trabajo realizado que requería fuerza sino también por la política paternalista aplicada en la compañía.

La preocupación de YPF en sus comienzos y durante muchos años era no sólo retener la mano de obra en el lugar donde la firma se instalaba sino garantizar su reproducción. Los hijos eran una potencial fuerza de trabajo y de ellos se encargó YPF capacitándolos técnicamente y conteniendo a las viudas para que no se fueran de la zona hasta que sus hijos estuvieran en edad de trabajar. Mientras el hombre realizaba actividades “rudas” para la fábrica, la mujer desempeñaba el papel tradicional de ama de casa y tenía bajo su responsabilidad la preparación de alimentos, la limpieza de la casa y de la ropa, la socialización y crianza de sus hijos y la obligación de hacerlos asistir a la escuela (Ciselli, 2007).

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

europeo del siglo XIX al colaborar en la implementación de una serie de medidas para mejorar la calidad de vida de los empleados petroleros, su familia y la comunidad en general.

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

El bienestar material y social que tenían los trabajadores de YPF antes de los años 40 se fue ampliando con el advenimiento del peronismo y la consolidación de la filial del Sindicato Unido Petrolero del Estado (SUPE) de Ensenada como institución gremial defensora de los derechos e intereses de los trabajadores petroleros de la región

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

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

Para ingresar a trabajar en la refinería era imprescindible tener un familiar que trabajara en la firma o poseer alguna vinculación con el sindicato. Esta forma de reclutamiento estaba claramente especificada en el convenio colectivo de trabajo N° 23 de 1975 firmado entre SUPE y los directivos de YPF.

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

Ahora bien, aunque la forma de ingreso a la empresa fuera prácticamente indistinta para cualquiera de los trabajadores petroleros, el desarrollo de la carrera laboral dentro de la refinería presentaba en cambio ciertas particularidades de acuerdo al sector en que logran incorporarse. Así la carrera podía variar en función de si se ingresaba a trabajar en el sector producción, administrativo o mantenimiento y servicios.

En esta ponencia nos vamos a concentrar en las particularidades de la carrera laboral desarrollada por los trabajadores del sector mantenimiento y servicios.

En este sector los trabajadores se encargaban de realizar el mantenimiento del complejo industrial en su conjunto. Dado que la refinería era muy intensiva en capital y que los procesos y los equipos utilizados eran muy complejos, el papel que desempeñaban los obreros de este sector en el funcionamiento de toda la fábrica era bastante importante.

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

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

“En YPF yo trabajaba en la parte de cañerías, es una especialidad que le llaman cordería, que se hace a bordo de los barcos, y eso compete a toda la parte de caños, caños de poca medida, por ejemplo caños de un cuarto o de veinte pulgadas, que es una tubería de cargamento de los tanques, o sea todos los caños, teníamos que ver nosotros que éramos la parte de cordería de los barcos, porque era mantenimiento de flota lo que nosotros hacíamos” (Franco. Entrevista N° 1. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

“Nosotros éramos personal diurno. Nosotros éramos mantenimiento (...) trabajábamos de lunes a viernes 8 horas, en turno diurno” (Silvio. Entrevista N° 13. Obrero. Sector Mantenimiento y

Servicios).

La gran cantidad de horas que los trabajadores compartían en sus puestos de trabajo propiciaban la apropiación del espacio fabril y la integración entre ellos.

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

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

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

Si bien el desarrollo de esta carrera en los talleres de mantenimiento iba también acompañada por un proceso de formación padre-hijo, o maestro-aprendiz, las competencias aquí adquirida eran generalmente de oficio. El trabajador aprendía así un oficio sin

instrucciones formales, de manera sumamente empírica en el mismo proceso de trabajo, observando a sus compañeros y copiando lo que éstos hacían, realizando trabajos sencillos que se iban complejizando con el tiempo. “El joven obrero aprendía los elementos de un oficio bajo la dirección de un obrero experimentado. Más tarde como ayudante, se le encargan a él sólo ciertos trabajos que le permitían ya coordinar algunos de los elementos que le habían enseñado. Finalmente como maestro debía ser capaz de decidir los mejores métodos de trabajo y de ejecutar los trabajos más complejos. Del aprendiz al maestro existía así una continuidad” (Touraine, 1997: 386).

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

“Mi oficio lo aprendí con el tiempo, trabajando, porque me lo encajaron en YPF, en el sector, me lo encajaron a mí porque estaba en el taller que tenía soldadura, bueno nos encajaron, vino el técnico y nos encajaron a nosotros y lo empezamos a hacer” (Luciano. Entrevista N° 16. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

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

“...nos mandaban a trabajar con los mejores oficiales. Y así uno aprendía más” (Andrés. Entrevista N° 4. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

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

“Yo como tuve la suerte de ingresar en una oficina técnica, la gama mía era más amplia y

como fui ascendiendo y llegué a ser el segundo jefe del sector viste, bueno entonces las posibilidades de capacitación que yo tenía eran más que el resto de los muchachos (...) es algo que le agradezco a YPF, nosotros tuvimos muchísimos cursos de capacitación, todo dependía de cómo uno lo pudiera utilizar. Ya te digo a algunos cursos a mí me mandaban por obligación, a mí me mandaban, tenía que ir. Y de otros yo me enteraba y me anotaba porque me interesaban” (Silvio. Entrevista N° 13. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

Como resulta evidente en el proceso de adquisición de competencias para lograr cierta movilidad en la carrera laboral era fundamental el paso del tiempo, pues sólo a partir de varios años de antigüedad en el puesto y en la empresa era posible adquirir mayores conocimientos y lograr diferentes ascensos. El tiempo de aprendizaje necesario para adquirir formación profesional era de esta forma un principio de distinción y ordenamiento en la jerarquía de las calificaciones y del puesto, pues en este tipo de empresas la antigüedad era el valor principal para apreciar el nivel de dominio del oficio (Rozemblat, 1999) y una condición de posibilidad para ascender.

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

La trayectoria laboral del trabajador de la refinería estaba así estructurada por la institución social empresa. La refinería era así la institución sobre la cual se erigía la carrera laboral y en torno a la cual giraba la vida del trabajador petrolero.

Las competencias se encontraban segundas en orden de importancia, dado que se adquirían o perfeccionaban en el trabajo. Como hemos visto, una de las particularidades de la carrera laboral en la empresa petrolera era la formación o el alto nivel de especialización al que se podía acceder.

Los obreros podían sumar a su “saber” escolar, bachiller o técnico una serie de competencias ligadas a un “saber hacer” caracterizado por el dominio de herramientas, de técnicas y de oficios diversos.

Por otro lado, las instituciones red social y región aparecen terceras en orden de

importancia, ligadas a la influencia que las familias petroleras que vivían en Berisso o Ensenada solían ejercer.

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

3- La desestatización de YPF y sus consecuencias inmediatas en las trayectorias laborales de los trabajadores

La política económica neoliberal que se implementó en la Argentina durante los años 90, estuvo acompañada por un fuerte discurso a favor de la flexibilidad. Se señalaba así que el éxito de las reformas estructurales estaría garantizado si se implementaban un conjunto de medidas que propiciaran la flexibilidad para adaptarse a las transformaciones ocurridas a nivel mundial.

La nueva política económica y la adhesión al nuevo paradigma de la flexibilidad vino a terminar con el histórico modelo de industrialización por sustitución de importaciones con fuerte intervención Estatal y con el modelo de relaciones laborales que se venía desarrollando en la Argentina desde los años 40. El proteccionismo económico, las políticas Keynesianas de demanda y la alta regulación del mercado laboral eran ahora reemplazados por un modelo de apertura comercial, liberalización financiera, ajuste fiscal y privatización de gran parte de las empresas públicas.

Las políticas gubernamentales de privatización y descentralización estuvieron permeadas por una política general de flexibilidad que propiciaban la modernización y reestructuración de las empresas. Así, el gobierno nacional comenzó a propiciar una serie de medidas que permitían la implementación de lo que se conoció como reestructuración productiva.

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

Así, la visión estatista, que concebía a la producción petrolera como un recurso estratégico de la nación sería abandonada al impulsarse la reestructuración y privatización de YPF que fue organizada en tres etapas diferentes. La primera consistió en la racionalización de la empresa a su tamaño óptimo (a través del cierre y la venta de activos considerados poco importantes), luego de la desregulación del sector petrolero. La segunda fue la reestructuración productiva que trajo consigo una nueva organización y gestión del proceso de trabajo y de la fuerza laboral de las instalaciones que quedaron en manos de la empresa. Esto último significó la desvinculación laboral de muchos trabajadores. Una vez completadas estas dos etapas se procedió a la venta, que fue realizada fundamentalmente en dos momentos diferentes: entre los años 1993 y 1995, y en 1999 cuando fue definitivamente adquirida por el grupo económico español Repsol.

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

“Era un manoseo muy gratuito, muy feo. Los últimos tiempos se vivió un manoseo muy feo. Con el temor de que te echaran. Yo siempre digo que lo único que me faltó hacer, por temor te lo digo, es lavar los baños.” (Mateo. Entrevista N° 5).

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

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

En el caso de la refinería de YPF, el tenso clima de trabajo propició la rápida aceptación por parte de los trabajadores de retiro “voluntario”.

Así entonces, luego de soportar un tenso clima laboral, los trabajadores petroleros

tomaron con premura la decisión de aceptar el retiro. Con mucho dolor por el sentimiento de pérdida que experimentaban, se desvincularon de la refinería sin saber cuáles eran sus posibilidades laborales futuras.

Sus relatos ilustran claramente el difícil momento que vivieron:

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

“... pegó duro, es feo quedarse sin trabajo después, de repente, de haber trabajado muchos años. Eran 20 años seguidos trabajando, y de repente de un día para el otro sentarme a mirar televisión, realmente era feo. Te entrás a sentir como un inútil, no sabés qué hacer, es costoso psicológicamente, no solamente para uno sino para la familia también.” (Mateo. Entrevista N° 5).

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

En este difícil momento no había una institución social que primara sobre otra, la crisis atravesada por las trayectorias laborales no permitía la identificación de instituciones sociales más o menos importantes.

4- La precarización de la trayectoria laboral: los itinerarios laborales luego de la desvinculación de YPF.

Luego de la reestructuración productiva y de la privatización de YPF en la refinería La Plata se implementó una estrategia de tercerización, que fue viabilizada a través de la subcontratación de actividades de mantenimiento y servicios. Se crearon así una serie de emprendimientos conformados por los ex trabajadores, quienes constituyeron con ayuda del sindicato local Sociedades Anónimas, Sociedades de Responsabilidad Limitada y Cooperativas.

La tercerización que se implementó fue bastante particular pues las actividades de las

empresas subcontratistas se realizaban dentro de la empresa. Es decir que en esta unidad productiva se produjeron, como sugiere Broda (1977) en relación a los sistemas de producción continua, “nuevas formas de subcontratación”, ya que la ejecución de la contratista se realiza dentro de la misma compañía, a diferencia de la llamada subcontratación “tradicional” que consiste en la producción de piezas o de subconjuntos incorporables a un producto final, que se inscribe en el marco de una fragmentación espacial del proceso de producción.

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

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

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

Así, algunos ex obreros tuvieron de esta forma la oportunidad de comenzar a trabajar en los emprendimientos productivos que se organizaron para prestarles servicios a la empresa petrolera. Su trayectoria laboral estuvo desde entonces fuertemente ligada al trabajo en estas firmas.

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

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

“Fue un poco duro, viste, porque no se sabía qué plazo iba a haber, si nos iban a volver a tomar... Era algo que no se sabía. No es que a vos te dicen: ‘te echamos, hacés una cooperativa y trabajás en un mes’. No, era algo incierto (...) Fue algo duro, o sea, en el sentido ese de que no se

sabía que era lo que iba a pasar” (Sergio. Entrevista N° 6. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

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

“La cooperativa, la armamos entre los operarios, elegimos un consejo de administración y empezamos a trabajar” (Franco. Entrevista N° 1. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

Algunas sociedades comenzaron a funcionar en el mismo espacio físico y con la misma maquinaria que existía antes de la desestatización de la empresa petrolera. Otras debieron buscar un nuevo espacio en las cercanías de la refinería, dado que el lugar anteriormente utilizado para esa actividad había sido desmantelado.

Excepto aquellos que comenzaron a realizar actividades administrativas ligadas a la dirección de las firmas, todos los ex obreros que se incorporaron continuaron realizando las mismas actividades que desarrollaban para YPF.

Las competencias que habían desarrollado durante los años de trabajo en la refinería, sobre todo las ligadas al “saber hacer”, eran ahora una herramienta fundamental.

“Nosotros nos quedamos trabajando en el mismo espacio físico en el puerto de La Plata, nosotros nos quedamos trabajando ahí, en una cooperativa” (Franco. Entrevista N° 1. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

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

En principio YPF les alquilaba las instalaciones y/o les cedía en comodato los equipos y maquinarias que se habían utilizado hasta ese momento, materiales que al poco tiempo resultaron antiguos o se transformaron en obsoletos.

Cada emprendimiento tenía definido su área de trabajo en la empresa y contaba con un contrato que duraba aproximadamente dos años y que protegía en cierta medida su área de competencia.

Uno de los mayores problemas que debieron enfrentar estos emprendimientos y sus trabajadores fue la gestión empresarial, pues los directores de los mismos tenían competencias ligadas estrictamente al trabajo en la refinería pero nada sabían de la conducción de una empresa.

Como el origen de estos emprendimientos estuvo ligado a las necesidades de la reestructuración de YPF, su organización fue realizada de manera apresurada, a veces en cuestión de días, con un cuerpo de dirección inexperto que no tenía formación específica en administración ni una cultura organizacional empresarial. Esto significó que muchas compañías tuvieran malos manejos económicos.

En ciertos casos, a estas dificultades se sumó luego la falta de trabajo, pues habían desaparecido las instalaciones o bienes de capital que les permitían existir. Con la reestructuración de la refinería, algunas firmas y sus trabajadores perdían la posibilidad de continuar realizando trabajos en su área original de competencia. Así, por ejemplo, con la venta de los buques, el emprendimiento que se encargaba de su mantenimiento se quedó sin actividades concretas que ofrecerle a YPF.

“Si YPF no hubiera vendido la flota, hoy en día nosotros estaríamos un poco mejor quizá. ¿Por qué? Porque tendríamos el trabajo asegurado, porque tendríamos barcos para reparar (...) Fue como un engaño, no nos dijeron nada y vendieron toda la flota. (...) Entonces durante mucho tiempo no tuvimos trabajo de YPF, teníamos que recurrir a otras empresas y empezamos a fabricar de todo (...) dentro de lo que es la industria, y dentro de lo que es la mecánica, tratamos de empezar a hacer trabajitos en la zona. A YPF le ofrecimos otras cosas. Y bueno de a poquitito, fuimos recuperando y fuimos pasando el tiempo pero subsistiendo” (Ignacio. Entrevista N° 2. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

Los nuevos emprendimientos y sus trabajadores debieron entonces reconvertirse y multiplicar las actividades laborales ofrecidas en el mercado, por lo cual comenzaron a realizar otros trabajos y a buscar nuevos clientes.

El desarrollo de las nuevas tareas no significó, en contrapartida, un aumento de la ganancia de las firmas, y de los ingresos percibidos por los trabajadores.

Asimismo la diversificación de la oferta derivó en la necesidad de contratar a nuevos trabajadores. Para estas contrataciones se dio, en algunos casos, prioridad a ex obreros petroleros que, si bien no habían formado parte originalmente de los emprendimientos, tenían un “saber hacer” ligado a las tareas que se debían realizar. Muchos ex agentes que se habían reinsertado en otras actividades laborales en el mercado de trabajo volvieron, de esta forma, a trabajar en tareas ligadas indirectamente a la refinería, organizando desde entonces su trayectoria ocupacional en torno al trabajo en estas firmas.

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

Las nuevas reglas de juego trajeron consigo una considerable flexibilidad laboral. La flexibilidad puede aludir a un nivel macro (políticas de gobierno), a un nivel micro (empresa, puesto de trabajo, que suele ser denominada flexibilidad interna), y/o a nivel meso (rama, zona).

En este caso nos referiremos al nivel micro, pues aludiremos a la flexibilidad del proceso de trabajo y del uso de la fuerza laboral a la que debieron recurrir los emprendimientos y sus trabajadores para adaptarse a los cambios y exigencias provenientes de la empresa petrolera ahora privatizada.

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

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

“...acá todos hacen de todo. Esa es la política de la empresa, saber todos un poco de todo. Yo no paleo nada más, yo hago el trabajo del corte de carbón o manejo las locomotoras o paleo cuando se cae el carbón o manejo la pala mecánica” (Martín. Entrevista N° 3. Obrero. Sector Producción).

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

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

Si bien los contratos originales garantizaban cierta cantidad de horas hombres mensuales a un precio muy conveniente en el mercado, esta situación comenzó a cambiar con el tiempo. Luego de pasado los dos primeros años los emprendimientos participaron en licitaciones abiertas o negociaron nuevos contratos con la dirección de Repsol YPF sin las prebendas contempladas anteriormente. Comenzaron entonces a tener contratos que estipulaban la realización de una mayor cantidad de trabajo por el mismo dinero.

Esta situación derivó además en la obtención de menores ingresos por parte de los trabajadores. La flexibilidad financiera, entendida como la modificación de los salarios de acuerdo con las ganancias de las empresas, se puso así de manifiesto.

“...cuando arrancamos en la cooperativa nos fijamos el mismo sueldo que cuando trabajábamos en YPF. Los primeros tiempos económicamente nos reportaron buenos dividendos a la cooperativa, y entonces nos fuimos agrandando un poco los sueldos y demás (...) y bueno ahora estamos por ahí pasando un momento económico malo, porque YPF a medida que fue pasando el tiempo fue apretando, apretando y apretando.” (Silvio. Entrevista N° 13. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

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

Quienes continuaron su trayectoria laboral en torno a los emprendimientos productivos prestadores de servicios a Repsol YPF comenzaron así a vivir una situación laboral precaria. La noción de precariedad a la que aludimos aquí refiere a la inseguridad en el empleo, su temporalidad y ausencia de protección. En términos operativos, comúnmente se caracteriza a los empleos precarios como aquellos que presentan las siguientes características: son de tiempo parcial, se rigen por contratos de tiempo determinado, y/o carecen de seguridad social (Lindemboin, 2000).

Los obreros de los emprendimientos prestadores de servicios a Repsol YPF que entrevistamos, no sólo sufrieron la flexibilidad laboral interna introducida en sus emprendimientos, sino que además vivieron una creciente precarización.

En relación a la seguridad social tuvieron acceso a una obra social de menor calidad y vieron recortados sus aportes jubilatorios.

“La cobertura social, nada que ver con la de YPF. O sea nosotros por YPF teníamos una buena obra social que era de YPF. Ahora estamos cubiertos por otra, que no es mala, pero no es lo mismo...” (Gastón. Entrevista N° 11. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

Por otro lado, dado que la política de Repsol YPF estuvo signada por la firma de contratos con una duración determinada y una reducción paulatina del presupuesto asignado,

los trabajadores comenzaron a padecer cierta inseguridad en cuanto a sus ingresos y a su continuidad laboral.

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

La espera de la renovación del contrato de la empresa comenzó a ser un momento de angustia e incertidumbre para los trabajadores

“YPF tiene una política que cada contrato cortás clavos, no sabés para dónde van a salir viste. Y si no te gusta andate, que afuera hay veinte mil empresas esperando. O sea, si va el presidente de la cooperativa y le dicen: ‘sólo te damos tanta guita’. Él tiene mucha responsabilidad. Hay mucha gente que depende de la cooperativa. Entonces el tipo que va a decir ‘no, nos vamos’. O sea él tiene que responder por cien familias (es decir por las familias de los trabajadores de la cooperativa). Entonces el tipo trata siempre de decir ‘bueno muchachos, Esto es así, ¿qué hacemos?’ Y qué vamos a hacer, ¿le vamos a decir no a YPF? Y ¿a dónde vamos? Vamos a ser mil desocupados más” (Sergio Entrevista N° 6. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

La inseguridad en el empleo y, por lo tanto, la incertidumbre acerca de los ingresos presentes y futuros llevó a algunos a tomar la decisión de buscar nuevos horizontes. Dejar el emprendimiento no fue, sin embargo, una tarea sencilla.

“...en la cooperativa yo estaba muy tranquilo. Estaba en un lugar donde sabía lo que tenía que hacer y seguía con mis mismos compañeros de YPF. Hacía lo que tenía que hacer y siempre fui muy respetado. (...) entonces me costó mucho para decidirme, pero viendo que en casa la situación económica no estaba muy bien, entonces no me quedó otra alternativa. No veía mucho futuro en lo que estábamos haciendo en la cooperativa, estábamos cada vez peor y no podíamos levantar cabeza. Entonces yo me fui a buscar trabajo a una línea de transporte para ver si necesitaban choferes y me

dijeron que sí” (Franco. Entrevista N° 1. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

En relación al abandono del trabajo en estas firmas, en los relatos relevados pudimos detectar tres causas fundamentales: a) el arriba mencionado, es decir porque los ingresos obtenidos no alcanzaban para solventar los gastos familiares, b) porque las emprendimientos se fundieron, y c) porque los trabajadores alcanzaron la edad jubilatoria.

El cierre de las empresas debido a los malos manejos económicos realizados o a la pérdida de las licitaciones fue una de las causas por las cuales algunos obreros debieron cambiar otra vez el rumbo de sus trayectorias laborales.

“... y bueno la empresa empezó a andar mal, no podían pagar los sueldos. Estuvo así por lo menos dos años, pagando, qué sé yo cien pesos, doscientos pesos (...) no cobrábamos nunca. Y después nos echaron a todos (...) Y ahora tengo una actividad docente, soy jefe de preceptores en un colegio secundario y así es como estoy viviendo” (Fidel. Entrevista N° 8. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

Alcanzar la edad jubilatoria fue asimismo un factor que determinó el abandono de los emprendimientos por parte de algunos obreros. En estos casos, la posibilidad de trabajar en las firmas prestadoras de servicios a Repsol YPF fue especialmente valorada porque les permitió cumplimentar los escasos años de trabajo que les faltaba para poder jubilarse.

“...yo gracias a la empresa me pude jubilar. Poder trabajar en la empresa, fue, digamos, un puente para poder llegar a la orilla, nada más viste. Pero bueno, macanudo, hubo gente que ni siquiera el puente ese tuvo, se ahogó en el medio del río...” (Jaime. Entrevista N° 12. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

La difícil situación laboral atravesada contribuye, por otro lado, a que sus proyectos laborales futuros no sean demasiado pretenciosos.

“Uno tiene la esperanza de seguir donde está trabajando, porque mirando para afuera, viendo cómo está el país, lo veo y lo palpo que no hay trabajo. Entonces tenés que cuidar mucho lo que tenés, aunque está difícil cuidarlo. Ya te digo, porque dependés de un contrato. Pero esa es la

esperanza, por lo menos hasta que se pueda, estirarlo bien” (Tomas. Entrevista N° 19. Obrero. Sector Producción).

“no me preocupa muy lejano, me interesa hoy y mañana. Más adelante no sé lo que puede llegar a pasar, ojalá pudiera tener otra alternativa, pero como viene la situación general del país no es como para andar haciendo muchos planes” (Franco. Entrevista N° 1. Obrero. Sector Mantenimiento y Servicios).

En sus relatos se advierte una resignación respecto de lo que el destino les depare. Viven el presente limitándose a esperar el mantenimiento de sus actuales condiciones laborales y sin programar la consecución de proyectos a mediano o largo plazo.

La inseguridad respecto de la continuidad laboral torna imposible la construcción de un proyecto futuro ligado a la empresa, pues en el contexto en que despliegan su trayectoria laboral no es factible esperar el desarrollo de una movilidad laboral ascendente. Su carrera se estanca en medio de una flexibilidad y precariedad laboral ligadas a las cláusulas establecidas en los contratos que los emprendimientos pueden negociar.

La flexibilidad y precariedad que muestran las trayectorias de estos ex trabajadores petroleros, puede ser entonces concebida como contractual, pues están fuertemente vinculadas con los contratos firmados entre los emprendimientos productivos y la empresa petrolera privatizada.

La reconstrucción de los itinerarios ocupacionales a largo plazo de los ex trabajadores que lograron reinsertarse en los emprendimientos productivos prestadores de servicios a Repsol YPF nos muestran, en síntesis, el desarrollo de trayectorias laborales en las cuales la institución social empresa adquiere una relevancia central. La posibilidad de continuar realizando actividades laborales en relación con la actividad petrolera, aunque ahora de manera indirecta, significó el despliegue de una trayectoria estructurada por la empresa, es decir por el emprendimiento productivo.

Las competencias de estos trabajadores resultan, por otro lado, muy relevantes para estas trayectorias laborales. Su “saber hacer” adquiere mucho peso, pues sus conocimientos resultaron centrales para el funcionamiento de la empresa petrolera luego de la privatización. Que los distintos emprendimientos hayan sido organizados en torno a los saberes que

resultaban necesarios para realizar el mantenimiento de la refinería, resulta así un dato clave. Al mismo tiempo, observamos la importancia que adquirió el “saber ser”, materializado en este caso en la capacidad de adaptación a las nuevas circunstancias laborales (flexibilidad y precariedad) que manifestaron los trabajadores. Sus competencias contribuyeron así reforzar la relevancia de la institución social empresa en la estructuración de sus trayectorias.

La institución social región posee un tercer nivel de importancia, pues los emprendimientos productivos fueron emplazados en el mismo lugar en que anteriormente los trabajadores desarrollaban sus actividades o en las cercanías de la refinería. La relevancia de la región se relaciona en este caso con el hecho de que como la refinería continuó en actividad y tercerizó una serie de actividades que anteriormente realizaba, dio lugar a la conformación de los emprendimientos productivos en la región. Esto permitió que muchos ex trabajadores se reinsertaran laboralmente en las localidades de Berisso y Ensenada sin tener necesidad de migrar hacia otro lugar.

La institución red social tiene, por su parte, una relevancia menor aunque no despreciable, pues aparece en los relatos asociada, por un lado, a la decisión de quedarse a trabajar en la región y a la necesidad de solventar los gastos del hogar y, por otro lado, a la responsabilidad que poseen los directivos de los emprendimientos en la renegociación de los contratos. Quienes tienen cargos gerenciales deben tener en cuenta que detrás de cada trabajador de la firma hay una familia que necesita los ingresos que se obtienen por ese trabajo.

Finalmente, la institución social mercado presenta una importancia menor, ya que en los relatos relevados surge de manera indirecta, sólo en relación con otros aspectos laborales. Esta dimensión emerge cuando se hace referencia a la posibilidad de perder el trabajo en el proceso de renegociación de los contratos de los emprendimientos. La pérdida del trabajo aparece así como una terrible posibilidad en el marco de un mercado laboral que no absorbe mano de obra.

Reflexiones finales:

En esta ponencia hemos analizado los caminos laborales de los ex obreros del sector

mantenimiento y servicios de la refinería YPF La Plata que estructuraron a largo plazo su trayectoria a partir de la institución social empresa.

Cuando los ex agentes petroleros eran trabajadores de YPF su trayectoria estaba estructurada por la institución social empresa, seguida en orden de importancia por las instituciones competencias, red social y región y, mercado.

Después de la desvinculación de la compañía petrolera los ex “ypefeanos” emprendieron sus trayectorias en los emprendimientos productivos prestadores de servicios a YPF. De esta forma, estructuraron su trayectoria laboral en torno a la pertenencia a estas empresas, desarrollando en muchos casos la misma actividad en el mismo espacio físico y utilizando el “saber hacer” aprendido en la refinería.

La estrategia de tercerización implementada por YPF luego de la privatización constituyó así una importante posibilidad para continuar sus trayectorias laborales manteniendo un vínculo, aunque indirecto, con el trabajo petrolero.

La importancia de las instituciones sociales en estas trayectorias laborales estuvo dada, a largo plazo, en primera instancia por la empresa (emprendimiento productivo), en segundo lugar por las competencias, en tercer lugar por la región, en cuarto lugar por la red social, y finalmente por el mercado.

Los caminos seguidos por estos trabajadores estuvieron desde entonces inmersos en una creciente flexibilidad y precariedad contractual.

Bibliografía.

- Atkinson, James (1984), “Manpower strategies for flexible organizations”, en *Personnel Management Review*. Minnesota.
- Broda, Jaques (1977), *Problematique de la sous trailance et du travail temporaire, analyse d'un cas: la zone de Fos et le systeme Solmer*. Tesis de postgrado. Aix en Provence.
- Ciselli, Graciela (2007), “Familia y trabajo femenino en YPF”. En *Revista Todo es historia* N° 484. Edición espacial. Buenos Aires.
- De la Garza Toledo, Enrique (2003), “Las teorías sobre la reestructuración

productiva y América Latina”, en E. De la Garza Toledo (comp), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica.

- Doeringer, Peter y Piore, Michael. (1971), *Internal labor market and manpower analysis*. Lexington, Massachusetts. Heath Lexington Books.
- Godard, Francis. (1998), “Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales”, en T. Lulle, P. Vargas y L. Zamudio (coord), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Colombia. Anthropos. Serie II.
- Guber, Rosana. (2005), *El salvaje metropolitano*. Argentina. Paidós.
- Hiernaux, Daniel y Lindon, Alicia (2003), “El concepto de espacio y análisis regional”, en *Revista Secuencia* n° 25. México.
- Honigmann, John (1982), “Sampling in ethnographic fieldwork”, en R. G. Burgess (comp), *Fieldwork Research: A Sourcebook and Field Manual*. Londres. Allen & Unwin.
- Lichtenberger, Ives (2000), “Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación”, en *Documentos para seminarios PIETTE* N° 7. Buenos Aires.
- Lomnitz, Larisa (1978), “Supervivencia de una barriada en la ciudad de México”, en *Revista Redes sociales, cultura y poder: ensayos de antropología latinoamericana*. México. FLACSO.
- Lobato, Mirta (2004), *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Buenos Aires. Prometeo.
- Mercier, Christian (1991), “la gestión de los oficios”, en F. Stankiewicz, *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*. Buenos Aires. Humanitas.
- Osterman, Paul (1988), *Los mercados internos de trabajo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pries, Ludger (1999), *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales*. México. Mimeo.
- Rozemblatt, Patrick (1999) “El cuestionamiento del trabajo, Clasificaciones, jerarquía y poder”, en *Documento de trabajo PIETTE* N° 11. Buenos Aires.
- Tanguy, Lucie (2001), “De la evaluación de los puestos de trabajo a las

cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias”, en E. De la Garza y J. Neffa, *El trabajo del Futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires – México. CLACSO.

- Testa, Julio, Figari, Claudia y Spinosa, Martín (2010) “Saberes, intervenciones profesionales y clasificaciones profesionales: nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros, en J. Neffa, E. e la Garza y L. Muñiz Terra (comps) *El Mundo del trabajo en América Latina. Permanencia, Diversidad y Cambios*. Argentina. CLACSO, en prensa.
- Taylor, Frederik (1911), *Principios de la administración científica*. Buenos Aires. El Ateneo. (1979).
- Touraine, Alain (1997), “La organización profesional de la empresa”, en G. Friedmann y P. Naville. *Tratado de Sociología del trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Tremblay, Diane (1990), *Economie du travail, les réalités et les approches théoriques*. Québec. San Martín.
- Vatin, Francois (2004), *Trabajo, Ciencia y Sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. Buenos Aires. Trabajo y Sociedad y Lumen Humanitas.