

La pérdida del trabajo petrolero: transformaciones laborales, materiales e identitarias.

Leticia Muñiz Terra*

Resumen

En este artículo analizamos las consecuencias que la privatización de la refinería “La Plata” de YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) trajo consigo para sus ex trabajadores. A partir de una investigación cualitativa en la que realizamos 30 entrevistas abiertas a ex trabajadores petroleros, estudiamos la importancia que tenía la refinería en la vida laboral, familiar y social de estos obreros y las consecuencias que la privatización de la misma trajo para ellos.

Así, nos preocupamos por analizar aquello que los trabajadores perdieron junto con su trabajo. Estudiamos la política de desgaste implementada por la empresa en el momento de privatización y el impacto que ella tuvo en la subjetividad de los trabajadores, el difícil proceso de reinserción laboral, el empobrecimiento familiar y la fragmentación de la identidad laboral que los obreros petroleros habían constituido a lo largo de sus años de trabajo en la empresa.

Palabras Clave: Refinería de YPF; Privatización; Pérdida del trabajo.

Abstract

In this article we analyze the consequence that the privatizations of refinery La Plata YPF had on their workers.

Following a qualitative research, we made 30 opens interviews to refinery's ex – employees. We study the importance that the company had to their labor, family and social life and the consequence that the privatization's firm brought for theirs.

Therefore, we analyze what the ex workers lost with their job. We study the reestructurations policies of the company, their impact in the subjectivity's workers, the difficult process of labor reintegration, the family impoverishment and the identity break that the petroleum workers had been build when they worked in the refinery.

Keys Words: Refinery of YPF; Privatizations; Lost of work.

Fecha de recepción: Noviembre 2007 • Fecha de aprobación: Marzo 2008

* Profesora y Licenciada en Sociología. UNLP. Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo. UBA. Docente de la UNLP. Becaria Doctoral de CONICET con lugar de trabajo en el CEIL-PIETTE. E-mail: lmuniz@ceil-piette.gov.ar, leticiamunizterra@yahoo.com.ar.

Este trabajo se centra en algunos resultados de la Tesis de Maestría: “Caminos Truncados: un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en las trayectorias laborales de los trabajadores petroleros”. Facultad de Ciencias Sociales. UBA. Asimismo se encuentra ligado al campo de problemas abordados en la tesis doctoral en elaboración correspondiente al Doctorado en Ciencias Sociales. UBA.

Introducción

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

Frente a una nueva “sociedad laboral”, algunos sociólogos tales como Castells, Giddens y Beck, han enfatizado la especificidad que adquirieron los procesos de individuación: “...expulsados de las antiguas estructuras (normativas y sociales) que definían la orientación de sus conductas y los dotaban de certezas, los sujetos se ven obligados a producir su acción en un contexto donde los márgenes de imprevisibilidad, contingencia e incertidumbre se amplían considerablemente” (Svampa, 2000:10).

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

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

En este trabajo analizamos específicamente las consecuencias que la privatización de la refinería “La Plata” de YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales)¹, trajo consigo para los trabajadores que fueron desvinculados de la misma en los años 90. Realizamos así un análisis de aquello que los trabajadores perdieron junto con su trabajo.

A partir de una investigación cualitativa, en la que realizamos 30 entrevistas abiertas a ex trabajadores petroleros de la refinería “La Plata” intentamos adentrarnos en el mundo de la subjetividad de estos ex trabajadores petroleros. A través de algunos fragmentos escogidos de sus relatos nos sumergiremos así en las particularidades adquiridas por el proceso de individuación al que se vieron transportados².

En primer lugar hacemos una presentación de la fuerte importancia que tenía la empresa en la vida laboral, familiar y social de los trabajadores de YPF en general para luego enfocar la mirada en la situación de los obreros petroleros de la refinería “La Plata”.

En segundo lugar desarrollamos un análisis del proceso de desvinculación vivido por los trabajadores, estudiando la política de desgaste implementada por la empresa y el

¹ Si bien esta refinería está ubicada en las dos ciudades de Berisso y Ensenada recibió el nombre La Plata, dado que así se llama la localidad lindera más conocida a nivel nacional, que es la capital de la provincia de Buenos Aires.

² Los nombres de las personas entrevistadas que exponemos junto a los relatos han sido modificados para garantizar su anonimato.

impacto que ella tuvo en la subjetividad de los obreros petroleros.

En tercer lugar presentamos el proceso de reinserción laboral y las características de las nuevas actividades laborales desarrolladas por estos ex trabajadores.

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

Finalmente analizamos la transformación de la identificación laboral que estos trabajadores habían constituido a lo largo de sus años de trabajo en la empresa petrolera.

Política sociolaboral de YPF: la fuerte imbricación entre la vida laboral, familiar y social del trabajador petrolero

Desde su creación la empresa petrolera ofreció a sus trabajadores una política sociolaboral con una serie de beneficios inexistentes en otras industrias.

Los orígenes de YPF se remontan a 1922 cuando se decidió el dominio público de la explotación de hidrocarburos y se puso al general Enrique Mosconi al frente de la compañía.

Este militar tenía una visión acerca de la organización del mundo del trabajo que se enmarcaba dentro del “modelo bismarckiano”, es decir del tipo de relaciones sociolaborales promovidas desde el Estado Alemán en el último tercio del siglo XIX. Inspirado en la experiencia alemana Mosconi introdujo en la empresa una serie de medidas sociales que iban desde el cuidado de la salud y la provisión de viviendas, hasta el manejo de la educación y el tiempo libre, pasando por nuevos modos de organización del trabajo (Mases, 2007).

Esta política se sustentaba en la particular concepción de la productividad de los trabajadores que tenía Mosconi, quien sostenía que para que el jefe de familia pudiera “entregarse por completo al trabajo con cerebro, corazón y músculo, debía despreocuparse de las necesidades de su hogar” (Archivo de YPF, 1930³) es decir, debía tener garantizada la reproducción familiar.

De esta forma, esta compañía desplegó en todos aquellos lugares donde se asentó un “modelo particular de civilización territorial”, caracterizado por una ocupación del territorio que no se circunscribió a la explotación de los recursos naturales sino que incluyó en todos los casos la puesta en práctica de una extensa red de servicios sociales, recreativos y residenciales (viviendas) para su personal permanente y para la comunidad en general (Rofman, 1999).

La empresa adquirió así un importante compromiso social al implementar una serie de actividades de asistencia médica, económica y social. De esta forma desarrolló una estrategia de desarrollo urbano y regional, al “subsidiar” al territorio local donde se asentaba, logrando traspasar su función productiva para introducirse profundamente en los espacios de la vida cotidiana de los habitantes de la región, de los trabajadores petroleros, sus familias y la comunidad.

Por otro lado, la inspiración militar de Mosconi se tradujo en una concepción de la empresa como un instrumento del patriotismo argentino. “Cada uno de los

³ Citado en Ciselli, 2007:33.

trabajadores petroleros era un soldado civil” (Solsberg, 1986:131) que debía bregar por la promoción de los intereses de la patria. La defensa de la empresa se transformaba, de esta manera, en la defensa de la soberanía nacional.

El trabajo en la refinería “La Plata”: La construcción de una fuerte identidad laboral

La política sociolaboral y la concepción nacionalista del trabajo petrolero fue reproducida y transmitida en todos aquellos lugares en donde la empresa tenía alguna de sus instalaciones, como por ejemplo en las ciudades de Berisso y Ensenada en donde estaba ubicada la refinería “La Plata”.

Desde su creación en el año 1925 esta refinería se transformó en la unidad productiva de mayor envergadura de la compañía de petróleo.

En esta región YPF además de ofrecer una gran cantidad de puestos de trabajo estable, garantizaba a sus trabajadores atención sanitaria, buenos salarios, una bonificación anual y la posibilidad de acceder a una vivienda propia, pues la empresa construyó en sus alrededores los barrios Este y Oeste que estaban destinados a la instalación permanente de los trabajadores petroleros junto a su familia.

La refinería de YPF se transformaba, de esta forma, en una empresa que replicaba el “modelo bismarckiano” al implementar una serie de medidas para garantizar la calidad de vida de los empleados petroleros, su familia y la comunidad en general. Los importantes beneficios sociales percibidos por los trabajadores de la refinería, los subsidios otorgados a varias escuelas de la región, el apoyo económico ofrecido a los establecimientos sanitarios, el auspicio de actividades recreativas y deportivas que se sumaron a las crecientes actividades culturales realizadas en diferentes instituciones comunales, son un claro ejemplo de ello.

Por otro lado, dado que YPF se transformó en un pilar de la soberanía nacional, los trabajadores petroleros se vieron investidos de un fuerte sentimiento patriótico. A través de su trabajo colaboraban con el desarrollo del país. Esta situación les aportaba un “carácter distintivo” que les otorgaba un importante prestigio.

Comenzar a trabajar en la refinería era entonces una importante posibilidad, pues se ingresaba a una firma que aseguraba la posesión de un trabajo prestigioso, que tenía una misión relevante y que brindaba el acceso a un trabajado estable que podía conservarse hasta el fin de la vida activa, con muy buena remuneración y seguridad social. Estas condiciones laborales no solían presentarse en los empleos ofrecidos por las demás empresas de la región.

Desde que la refinería abrió sus puertas, la vida familiar y social de sus trabajadores comenzó entonces a girar en torno a la empresa, quienes compartían cotidianamente con sus esposas e hijos los beneficios socioeconómicos de ser un obrero “ypefeano” y el fuerte sentimiento de pertenencia a la compañía petrolera.

Desde su creación la empresa se había preocupado por la reproducción de su mano de obra, capacitando técnicamente a los hijos de los obreros, quienes serían su futura fuerza de trabajo. Los trabajadores de la refinería eran generalmente fami-

liares de algún obrero petrolero local⁴, razón por la cual solían percibir la importancia del trabajo petrolero en la región desde que eran niños.

Esto contribuyó a la transmisión del sentimiento de pertenencia a la empresa de padres a hijos, propiciando la construcción de una fuerte identidad obrera.

La noción de identidad a la que hacemos referencia aquí alude a la conceptualización que se ha desarrollado en el marco de la sociología del trabajo francesa. Desde esta perspectiva “el concepto de identidad recubre el campo de las relaciones humanas donde el sujeto se esfuerza por operar una síntesis entre las fuerzas internas y las fuerzas externas de su acción, entre lo que es para él, es decir a las identificaciones reivindicadas por uno mismo (*identidad para sí*) y lo que es para los otros, identificación social que se construye mediante el vínculo con los demás y que estaría relacionada entonces con las identificaciones atribuidas por los otros (*identidad para otros*). Si hay identidad personal, es que hay reconocimiento por los otros, pero este no está obligatoriamente acordado, este se inscribe en un juego de fuerzas sociales” (Sainsaulieu, 1988: 319).

De esta forma, se pretende explicitar que en el proceso de construcción identitaria el individuo no tiene una participación pasiva y que, por el contrario la identidad debe pensarse como una actividad de subjetivación que se conforma en el proceso de interacción con los otros, y que por lo tanto, significa la introyección de las relaciones sociales en las que el sujeto se desenvuelve. Es decir, la identidad supone, una relación dialéctica entre lo intersubjetivo (aquello que es realizado con otros) y lo intrasubjetivo, vale decir la apropiación que cada sujeto hace de su entorno material y de las relaciones sociales que en él tiene lugar (Dubar, 2002).

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

La conformación de las identidades se produce y reproduce en diferentes marcos o escenarios tales como la familia, la comunidad, la institución escolar, el trabajo, etc. La conformación de identidades en el marco del trabajo nos acerca así a la noción de identidades profesionales que hace referencia a las formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo y el empleo, compartiendo por ejemplo una manera colectiva de practicar el oficio, de organizarse y definirse, de pensar la vida propia y familiar. Esta identidad de oficio es el tipo evidente de identidad comunitaria que supone la existencia de una comunidad en el seno de la que se transmiten “formas de hacer, de sentir, de pensar” que constituyen a

⁴ La posibilidad de ingreso a la empresa por vía familiar estaba garantizada por el convenio colectivo de trabajo N° 23 de 1976 que establecía que para el ingreso a la empresa tendrían prioridad los familiares de los trabajadores petroleros. Esta posibilidad existía desde las décadas del 20 y 30 cuando se estableció una política laboral que beneficiaba a los parientes de los trabajadores petroleros. Así, desde sus orígenes la empresa garantizó el ingreso al trabajo petrolero de los hijos varones de los obreros y a partir de los años 30 se permitió el ingreso de mujeres con oficios calificados siempre que tuvieran algún vínculo con los trabajadores de la empresa (Archivos de YPF. Circulares internas, 1930, Citado por Ciselli, 2007).

la vez valores colectivos (la conciencia orgullosa) y marcas personales (un oficio en las manos). Implica generalmente identificaciones precoces por parte de los jóvenes con el oficio del padre, que se transmite en la familia, antes incluso de aprenderlo, y con el patrón (a veces el mismo padre) en la faena (Dubar, 2001).

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

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

“La ilusión era bueno, conseguir trabajo en YPF, trabajar en el mismo lugar que había trabajado siempre mi papá y poder formar mi propia familia.” (Silvio. Entrevista N° 13).

“Ese es el mejor recuerdo que tengo, cuando entré, me parece que fue un día distinto a todos los demás, ese día no me lo olvido más, éramos un montón de muchachos que teníamos una ilusión.”

(Ignacio. Entrevista N° 2).

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

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

“Para mí trabajar en YPF era importante, significaba mucho, mucho, era como que me sentía alguien.” (Javier. Entrevista N° 5).

Los trabajadores desarrollaban un proceso de identidad laboral ligado específicamente a su pertenencia a la empresa. Al igual que el trabajo en otras compañías importantes como Toyota en años más recientes, quien trabajaba en YPF adquiría un

fuerte sentimiento de pertenencia a la compañía, que se transformaba en “una marca de distinción, en el barrio, en su familia, con sus amigos” (Battistini y Wilkis, 2004). Los privilegios otorgados por la empresa productiva más importante del Estado transformaban a estos trabajadores en una suerte de “aristocracia”, ya que la condición de “ser o no ser ypefeano” marcaba claras fronteras en el interior de la sociedad local que dependía directa o indirectamente de YPF (Svampa y Pereyra, 2003).

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

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

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

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

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

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

“...Lo que le diría, le recomendaría a un chico joven es que trate de aprender un oficio, que es importantísimo, pero que ese oficio lo aprenda y que

lo ame, que no lo aprenda para pasar el rato, que lo aprenda para quererlo, amarlo como yo amo al dibujo mecánico que fue mi oficio viste y amo todo lo que es la mecánica, que lo quiera, y eso le va a dar el futuro y el porvenir. El tipo que sabe querer al laburo que hace, como yo quiero a mi oficio y a YPF, ese tipo tiene el porvenir asegurado. Seguro.”
(Ignacio. Entrevista N° 2).

Al igual que el trabajador metalúrgico, el obrero petrolero era así el portador de una fuerte identidad sólidamente anclada en una especial valoración de la cultura del trabajo. (Svampa, 2000). Esa cultura del trabajo, que entendemos como cultura obrera, es decir como cultura que refiere a un conjunto de prácticas de acción y configuraciones de comportamientos plasmadas en y trasferidas por símbolos de una generación a otra (Pries, 1999)⁵, se desarrollaba no solo en la fábrica, sino también en el hogar y en las diferentes instituciones de las ciudades de Berisso y Ensenada.

Esta cultura estaba así ligada a la idea de que el obrero de la refinería, orgulloso de su trabajo, iba a ser siempre un obrero, un trabajador asalariado. La vida cotidiana en la fábrica, en la familia y la comunidad se fundían para dar lugar a una trayectoria laboral signada por una fuerte identificación con el trabajo petrolero.

La privatización de YPF: un momento de abrupto derrumbe

A lo largo de los años 90 se puso en marcha en nuestro país un nuevo modelo de acumulación que determinaba la Reforma del Estado. En el marco de esta transformación se realizó la privatización de gran parte de las empresas públicas. De esta manera se produjo el tránsito de una sociedad estatal a una sociedad privatizada, haciéndose evidente un proceso paulatino de abandono o de “ausencia” del poder regulador del Estado.

⁵ La conceptualización sobre identidad laboral que tomamos se enmarcan dentro de un conjunto amplio de investigaciones realizadas sobre los significados culturales del trabajo. Este enfoque surgió, primero en Estados Unidos y más tarde en Europa, como reacción a los procesos de industrialización y urbanización de posguerra y a sus efectos sobre las condiciones de trabajo. Este núcleo analítico, que remite a un conjunto heterogéneo de estudios realizados desde diversas disciplinas, adquirió en la década del 70 un nuevo desarrollo al cuestionar las teorías estructuralistas imperantes desde la Segunda Guerra Mundial y centrar su interés en la acción humana reflexiva en el trabajo (Guadarrama, 2000). En Estados Unidos, los estudios que asumieron un enfoque cultural del trabajo se nutrieron básicamente de las perspectivas teóricas y metodológicas desarrolladas por la Escuela de Chicago en los años 20. En Inglaterra, las principales corrientes que analizaron el mundo industrial fueron la sociología descriptiva de Critcher (1979) y la historia social marxista de Thompson (1963), centrándose en la “orientaciones al trabajo” y las “experiencias cotidianas” respectivamente. Por su parte en Francia fueron Friedmann y Naville (1963) quienes analizaron la situación del trabajador en la sociedad industrializada y los efectos de la automatización, construyendo las bases de lo que sería la teoría sobre el desarrollo tecnológico y la calificación de la fuerza de trabajo. En América Latina, por su parte, estos estudios aparecen varias décadas más tarde influenciados por la difusión, en los años 80, de las teorías de la acción social provenientes de la Historia Social inglesa y la Sociología del Trabajo francesa, que abordan el problema de la relación entre trabajo, subjetividad e identidad (De la Garza, 1997). (Para mayor detalle ver Bulloni, Frassa y Muñoz Terra, 2007)

YPF fue una de las primeras empresas estatales privatizadas. El proceso de desestatización significó, entre otras cosas, una profunda racionalización de su plantilla de trabajadores que se vio disminuida en un 84,6%. La empresa petrolera nacional pasó así de tener 37046 empleados en 1989 a 5690 en 1995. Es decir que 31356 trabajadores fueron desvinculados de la misma en un lapso de 6 años (Muñiz Terra, 2006).

Este proceso de racionalización laboral se puso también de manifiesto en la refinería “La Plata”, en donde se produjo la reducción del 89 por ciento de los agentes, pues su plantilla de trabajadores pasó de estar conformada en 1991 por 5400 empleados a 600 en el año 1994 (SUPE; 1996). Así, 4800 agentes petroleros fueron desvinculados de la refinería “La Plata”. De esta forma muchos trabajadores perdían el trabajo protegido que habían tenido durante años.

El momento de privatización fue, en líneas generales, vivido de manera traumática por estos trabajadores. En esta unidad productiva se comenzaron a aplicar una serie de procedimientos que tenían por objetivo propiciar la aceptación por parte de los trabajadores del “retiro voluntario”⁶. Una serie de estrategias de desgaste se hicieron así presentes en los diferentes sectores de la empresa. De esta forma relataban este momento los trabajadores:

“Era un manoseo muy gratuito, muy feo. Los últimos tiempos se vivió un manoseo muy feo. Con el temor de que te echaran. Yo siempre digo que en capacitación lo único que me faltó hacer, por temor te lo digo, es lavar los baños.” (Diego. Entrevista N° 14).

“...bueno de ahí vino el conflicto mío, ahí vino ya el conflicto, yo entraba, iba ponele a entrar a las 9 de la noche y estaban todos tus compañeros que los habían echado y te decían cualquier cosa viste (...) Eran momentos de tensión en los que vos te vas desgastando y desgastando...” (Sebastián. Entrevista N° 15).

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 flexible⁷.

En relación a este tipo de medidas, Linhart sostiene, por ejemplo, que en Francia las empresas comenzaron a establecer prácticas de “limpieza” a través de ceses negociados o voluntarios acompañados de primas. En palabras de la autora “en la situación de “limpieza” establecida por las empresas todo está preparado para influir únicamente sobre los reflejos inmediatos de los trabajadores. (...) Reflejos de pánico en primer lugar, pues los responsables de las empresas se las arreglan para crear, antes del

⁶ En realidad la voluntariedad del retiro era relativa, pues los trabajadores debían aceptarlo.

⁷ Este cambio se relaciona con el advenimiento de nuevos modelos productivos tales como el modelo de especialización flexible, el toyotismo, etc.

envío de las cartas de proposición del retiro, un verdadero clima de intoxicación” (Linhart, 1988:501).

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

“...decían que nos iban a echar a todos, eran rumores. Bueno un día yo trabajaba de noche, llego a las 7 de la tarde, estaba toda la subprefectura. Y me dice: ‘legajo’, le dije el legajo que tenía y me dice: ‘no usted está echado’ (...) así no más. Después atrás mío había mucha gente, y (les preguntaban el) ‘legajo, (y les decían) usted pasa, usted si, usted no.’”
(Ariel. Entrevista N° 7).

“Lo viví muy mal, muy mal. Porque hubo previos comentarios que si no te ibas, te sacaban igual. Entonces bueno, hubo un momento en que ya no se podía aguantar más la tensión. Ya veíamos que todo se venía abajo y bueno, de común acuerdo, porque a mi no me echaron, me mandaron un telegrama donde estaba la desvinculación de la empresa, pero ya para esto había dado mi consentimiento para el retiro, porque no se aguantaba más la tensión.” (Fidel. Entrevista N° 26).

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

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

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

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

Sus relatos ilustran claramente el difícil momento que vivieron:

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

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

“... 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° 21).

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.

La reinserción en el mercado laboral

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

Muchos ex obreros del petróleo se encontraron así frente a una difícil situación, pues habiendo sido desvinculados de la refinería no podían hallar un nuevo trabajo.

“Y teníamos una edad en que ya no éramos jóvenes. Yo tenía 40 y pico, ya estaba pisando los 50 años, te imaginás que a esa edad y con el país como quedó no se conseguía trabajo viste, o sea que no te podías jubilar y no podías conseguir trabajo.” (Ignacio. Entrevista N° 2).

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

Los ex trabajadores se sintieron así desprotegidos, pues frente a la pérdida del empleo que habían tenido durante años encontraban serias dificultades para lograr una nueva inserción en el mercado de trabajo y no existía ningún organismo estatal que intentara ayudarlos.

En realidad era difícil que ante la reforma del Estado que se estaba produciendo se previeran estrategias de relocalización para las personas desvinculadas de las empresas públicas en general. Es decir, si el Estado estaba implementando una fuerte política de achicamiento de sus dimensiones, que suponía la reducción de las plantillas de empleados públicos, no cabía esperar que intentara contener a la gente desempleada a través de una estrategia de relocalización.

En el caso particular de los trabajadores de la refinería de YPF, podemos señalar que frente a la desvinculación de la empresa petrolera estatal y sin ninguna contención desde organismos oficiales, se encontraron solos, librados a su propia suerte. Comenzaron así a buscar trabajo en un mercado laboral local que ya no absorbía mano de obra como en los años 60 y 70.

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

(Felipe. Entrevista N° 1).

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

(Ignacio. Entrevista N° 2).

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

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

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

“Un año más o menos. Un año con unos sustos terribles. Por eso te digo, un año estuve viviendo de la fotografía, y después entré en la cooperativa para trabajar de nuevo de dibujante mecánico.”

(Ignacio. Entrevista N° 2).

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

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

“Cuando me fui de YPF compré enseguida el taxi porque necesitaba urgente algo que me trajera dinero (...) busqué algo que pudiera hacer rápido, sin adaptación y que me traiga dinero. Y dije ¿qué puede ser? Un auto, en ese momento los taxis estaban andando bien (...) yo agarré el taxi porque necesitaba algo que me trajera plata enseguida.”

(Julio. Entrevista N° 27).

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

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

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

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

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

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

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

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

“Mi señora tenía ingresos, que era nada que ver con lo que yo ganaba. Ella hacía tratamientos de belleza para mujeres. Entonces, cuando a mí me despidieron vivimos un poco de eso. Era terrible, vos tené en cuenta que tenía que estar esperando que a una mujer se le ocurriera pintarse las uñas, o

que a alguna mujer se le ocurriera hacerse una limpieza de cutis, o una depilación y en un barrio...” (Felipe. Entrevista N° 1).

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

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

“Yo lo primero que me compré la casa, sacamos y compramos esta casita para refaccionar. Salía barata la compramos y bueno. Me compré la camioneta porque estaba trabajando de camionero en una empresa de cerveza, entonces también me servía (...) Me di el gusto de decir tengo la plata, me compro la casa, me compro la camioneta y salimos a pasear con la familia.” (Sebastián. Entrevista N° 15).

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

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

La desvinculación de YPF fue así, a corto plazo, un tiempo de desorientación. Nadie sabía a ciencia cierta cuál sería la trayectoria laboral que seguirían. Sin embargo, algo que sí era evidente, era el indefectible proceso de empobrecimiento que todos vivían.

La pauperización

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

Según Kessler (1996) en este tipo de situaciones el desempleo trae consigo un aumento repentino de la incertidumbre económica, pues aquellas familias que se encuentran inesperadamente en esta situación no saben realmente qué les depara el futuro.

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

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

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

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

“Y tuvimos un cambio grande y lo pudimos soportar porque estábamos concientes de que los gastos no iban a poder ser los mismos. Nos costó. Fue un período de transición no muy corto, creo que pasaron por lo menos 6 meses que estuvimos bajando los costos y el presupuesto hasta casi adecuarlos a lo que se podía comprar con otro poder adquisitivo...”
(Franco. Entrevista N° 29).

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

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

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

La disminución de los gastos no estuvo sin embargo únicamente limitada a bienes de consumo inmediato. La construcción y ampliación de las viviendas familiares se vio asimismo postergada. La nueva situación económica significó en muchos casos el abandono de refacciones en las casas. Algunos ni siquiera pudieron terminar lo que tenían proyectado y otros lo lograron pero debieron esperar mucho tiempo para poder hacerlo.

“Nos costó mucho más hacer la segunda pieza, porque cuando nosotros nos casamos, yo trabajaba en YPF y teníamos una sola pieza. Nos llevó más tiempo de lo normal hacer la segunda pieza. Más tiempo de lo que noso-

tros teníamos programado...” (Tomas. Entrevista N° 24).

“...en el tema de la construcción de la casa tuvimos que parar, no pudimos seguir haciendo, ni siquiera hacer menos pero hacer, tuvimos que parar directamente y eso pasó a segundo plano y nos quedamos con la casa a medio terminar. Por suerte en lo que pudimos aprovechar cuando estaba trabajando en YPF y cobrando bien hicimos lo que estamos viviendo ahora, después de ahí en más ya no pudimos seguir...”

(Franco. Entrevista N° 29).

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

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

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

De manera paralela, otra serie de gastos que antes no existían comenzaron a hacerse necesarios, aunque fueran difíciles de solventar. La cobertura médico asistencial antes garantizada por el trabajo en la empresa petrolera se transformó en inexistente o limitada a la más elemental, luego de la desvinculación de la refinería. De esta forma, los ex obreros petroleros vivieron un paulatino proceso de pauperización.

Si consideramos con Feijoo (1997) que el consumo implica un proceso social que va más allá de la mera adquisición de satisfactores (bienes y servicios que se compran en el mercado) pues es también una forma de constitución de la auto imagen y la formulación de un modo de vida, podemos considerar entonces que luego de la desvinculación de YPF sus ex trabajadores experimentaron un irreversible proceso de caída que iba a cambiar sus modos de vida y las de sus familias. Vivieron así un proceso de empobrecimiento que los llevó a modificar su vida cotidiana.

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

La transformación de la identidad “ypefeana”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“...lo que se sintió mucho fue la parte emocional viste, que era una cosa de entrar en YPF, vos entrabas en YPF y te jubilabas o te morías dentro de YPF. Porque YPF era para toda la vida, porque inclusive hasta mi viejo era jubilado de YPF, tenía un hermano también que hacía 20 años que estaba trabajando en YPF. Eso fue lo que más se sintió en la familia.” (Sergio Entrevista N° 30).

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

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

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

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

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

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

A modo de conclusión

A lo largo de este trabajo hemos visto que la pérdida del trabajo en la refinería “La Plata” de YPF trajo consigo una serie de consecuencias negativas para sus trabajadores, pues ellos fueron los grandes perdedores de este proceso.

La desvinculación del trabajo petrolero significó el inicio de un camino laboral en el que quedaban atrás la protección legislativa y los acuerdos colectivos característicos del trabajo protegido que habían tenido durante años. En líneas generales, los trabajadores desafectados de la empresa refinadora vivieron un proceso de transición desde una lógica laboral colectiva a una individual. Perdieron de esta manera la pertenencia a la gran empresa nacional y la posesión de derechos colectivos en tanto trabajadores petroleros.

De esta forma, sufrieron el pasaje de una trayectoria laboral “ordenada”, en la cual la vida laboral estaba ligada al trabajo en YPF a una trayectoria laboral que podríamos denominar “desordenada”, caracterizada por la ausencia de una progresión lineal. Los caminos laborales alcanzados no presentaron así la posibilidad de realizar una carrera con expectativas de movilidad laboral ascendente.

La desvinculación de los trabajadores petroleros ponía también de manifiesto el giro que el gobierno estaba dispuesto a dar en relación a la política de empleo. Si bien anteriormente a través de YPF se absorbía mano de obra, ahora, con la privatización y reestructuración productiva implementada, se expulsaban empleados. Esto significó la ruptura de la importante imbricación que la empresa había tenido con la comunidad y sus trabajadores. Se produjo así un resquebrajamiento en el “compromiso social” que la empresa petrolera estatal tenía con las ciudades de Berisso y Ensenada, con sus habitantes, sus obreros y sus familias. Los ex trabajadores petroleros quedaban librados a su propia suerte.

La reestructuración y privatización de YPF impactó así en el mercado laboral y en las relaciones socio-laborales de los trabajadores, transformando estas últimas de manera considerable.

La ruptura del “modelo social y de civilización territorial” que YPF había ayudado a erigir determinó, además, un cuestionamiento de la identidad laboral que los trabajadores habían construido a lo largo de sus años de trabajo en la refinería. La desestatización de la empresa petrolera significó, entonces, la ruptura de los anteriores marcos de referencia sobre los cuales los obreros petroleros habían construido su propia imagen como trabajadores.

De esta forma, la desvinculación de la empresa se transformó en una profunda transformación identitaria que se puso de manifiesto en dos niveles. Por un lado, los trabajadores perdían la identificación que, como “ypefeanos” habían construido en tanto miembros de un colectivo de trabajadores que compartía formas de pensar, de actuar y de vivir el trabajo. Por otro lado, perdían aquello que los identificaba a nivel regional como trabajadores importantes. El respeto y la marca de distinción que habían recibido por parte de su comunidad en tanto trabajadores petroleros comenzaban entonces a desdibujarse.

Asimismo, con la privatización y reestructuración de la refinería sufrían también un “asalto” a su ilusión. El deseo de trabajar toda su vida en YPF, es decir, de organi-

zar su trayectoria laboral en torno al empleo que en muchos casos había sido una herencia familiar, se les escurría ahora de las manos. Aquel trabajo que se pasaba de generación en generación, de padres a hijos, y que significaba en muchos casos la posibilidad de formar la familia propia, era expropiado por la desestatización de YPF. Los ex trabajadores petroleros debían, entonces, despedirse no sólo de su trabajo sino también de la posibilidad de transmitirles su oficio a sus hijos y de servirles de puente para ingresar a la empresa.

A esta situación podría también sumarse el hecho de que con la desvinculación de la refinería comenzaron a vivir un retraimiento en lo que respecta a sus hábitos de consumo. Debieron realizar un recorte en sus gastos en alimentación, vestimenta, educación y salud. Se hizo presente, de esta forma, una importante pérdida material que se tradujo en un inevitable empobrecimiento familiar.

Así, a través de un proceso lento, complejo y heterogéneo, los ex trabajadores vieron que su proyecto ocupacional, y en consecuencia familiar, se iba erosionando con el paso del tiempo. La desvinculación de YPF se transformó en un mundo de transformaciones que no estuvo únicamente limitado al plano laboral pues también alcanzó parte de su universo simbólico y material.

De esta forma, los ex trabajadores petroleros sufrieron la erosión de la estructura colectiva y segura a la que estaban acostumbrados. Vivieron así, un proceso de individuación que los condujo a un mundo imprevisible plagado de incertidumbre y privaciones.

Bibliografía

Battistini, Osvaldo y Wilkis, Ariel

2004. "De la familia Falcón a la familia Toyota". En: Battistini (comp), *El trabajo frente al espejo*. Buenos Aires: Prometeo.

Bulloni, M. Noel, Frassa, Juliana y Muñiz Terra, Leticia

2008. "La reconfiguración de la identidad laboral frente a las transformaciones en el mundo del trabajo. Notas para la discusión". En: *Revista Académica del Equipo Federal del Trabajo* N° 40. Buenos Aires.

Ciselli, Graciela

2007. "Familia y trabajo femenino en YPF". En: *Revista Todo es Historia* N° 484. Edición especial. Buenos Aires.

Critcher, Charles

1979. "Sociology, cultural studies and the post-war working class". En: Clarke, J., Critcher, Ch. y Johnson, R., *Working-class culture. Studies in history and theory*. New York: St. Martin's Press.

De la Garza, Enrique

1997. "Trabajo y mundos de vida", En: León, Emma y Zemelman Hugo (coords.), *Subjetividad: Umbrales del pensamiento social*. México

Dubar, Claude

2002. *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.

Dubar, Claude

2001. "El trabajo y las identidades profesionales y personales". En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N° 7. Buenos Aires.

Feijoo, Maria del Carmen

1997. "Los gasoleros. Estrategias de consumo de los NUPO". En: Minujim (comp.), *Cuesta Abajo. Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad Argentina*. Buenos Aires: Losada.

Friedman, Georges. y Naville, Pierre

1963 *Tratado de sociología del trabajo*. México: Fondo de cultura económica.

Guadarrama, Rocío

2000, "La cultura laboral". En: De la Garza, E. (comp.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.

Kessler, Gabriel

1996. "Algunas implicancias de la experiencia de desocupación para el individuo y su familia". En: Beccaria, Luis y Nestor López. *Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires: Unicef-Losada.

Linhart, Danielle

1988. "Crisis y Trabajo". En: Castillo (comp). *La automatización y el futuro del trabajo*. Informes Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Mases, Enrique

2007. "Mosconi y los trabajadores de YPF". En: *Revista Todo es Historia* N° 484. Edición especial. Buenos Aires.

Muñiz Terra, Leticia

2006. "La privatización de YPF y sus consecuencias en la vida laboral de sus ex trabajadores". En: Neffa y Pérez (coord), *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables. Asociación trabajo y Sociedad*. Buenos Aires.

Rofman, Alejandro

1999. *Las economías regionales a fines del siglo XX*. Buenos Aires: Ariel.

Sainsaulieu, Renaud

1988. *L'identité au travail*. Paris: Presses de la Fondation des Sciences Politiques.

Solberg, Carl

1986. *Petróleo y nacionalismo en Argentina*. Buenos Aires: Hispanoamérica.

Svampa, Maristella

2000. "Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal". En: *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*. Buenos Aires: UNGS - Biblos.

Svampa, Maristella y Pereyra, Sebastián

2003. *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Buenos Aires: Biblos.

SUPE

1996. *Resúmenes históricos, en el cincuentenario de la biblioteca Gral Mosconi*. Pop. N° 182. Ensenada.

Thompson, Edgard

1977. *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra: 1780-1832*. Barcelona: Laia.