

V Jornadas de Sociología de la UNLP

Con un oficio en las manos: la calificación como herramienta de continuidad en la trayectoria laboral: el caso de los ex trabajadores petroleros.

Leticia Muñiz Terra.

CEL-PIETTE. CONICET/ UNLP

e-mail: lmuniz@ceil-piette.gov.ar

Introducción.

En esta ponencia perseguimos el objetivo de conocer las trayectorias laborales de los ex trabajadores de la refinería YPF La Plata, enfocando la mirada en la vida laboral de quienes trabajaban específicamente en el sector mantenimiento y servicios de esta unidad productiva. Más específicamente nos preguntamos por la relevancia que adquirió la calificación en el desarrollo de las trayectorias laborales de estos ex trabajadores petroleros.

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 en esta refinería.

En tercer lugar analizamos las vivencias de los trabajadores cuando fueron desvinculados de la firma petrolera.

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 analizado 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 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 nuestra investigación si bien tomamos los conceptos generales aportados por Pries, en dos de ellos hemos decidido hacer una modificación en su nominación y en uno hemos cambiado específicamente su conceptualización. Estos cambios se fundamentan en el hecho de que consideramos que los términos empleados nos permitirán comprender con mayor especificidad nuestro caso de estudio. Así, si bien las instituciones sociales mercado y clan serán nombradas y concebidas de igual forma, las instituciones sociales empresa/organización y profesión/oficio sufrirán una modificación. La institución social empresa/organización, será nombrada por nosotros únicamente con el término empresa¹. La institución social oficio /profesión, será concebida y estudiada como calificación.

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

¹ El concepto organización no será utilizado por nosotros debido a que lo consideramos demasiado amplio como para hacer referencia a las instituciones mencionadas en este trabajo. Así, dado que una organización puede o no ser una empresa y que, nosotros enfocamos la mirada únicamente en estas últimas, hemos decidido conceptualizar a las instituciones que estudiamos únicamente con el término empresa.

- con la noción empresa, en tanto institución social, haremos referencia a las organizaciones que tienen por fin producir bienes y servicios con fines de lucro, en las que el trabajo está regulado por una serie de normas institucionales y administrativas, entre las cuales, las más relevantes son: la forma de ingreso, las tareas a desarrollar, las posibilidades de movilidad laboral (carrera), la calificación requerida, la jornada laboral, los ingresos y la seguridad social².

- la institución social mercado aludirá, en contraposición, a aquellas actividades laborales que están únicamente reguladas según las “leyes de los mercados”. La actividad laboral desarrollada es determinada entonces por la oferta y demanda de trabajo existente en el mercado laboral. Así entonces, al no haber normas establecidas como en las empresas, no existen institutos laborales precisos que definan las características del trabajo³.

- con la noción calificación hacemos alusión a aquellos conocimientos que se construyen y adquieren socialmente en el proceso de trabajo. Ahora bien, como este concepto es muy general y, en consecuencia, resulta un poco difuso a los efectos de esta investigación, hemos decidido que esta institución social sea aprehendida a partir de dos conceptos fundamentales que pueden ser incluidas en ella, es decir, las nociones de “saber hacer” y “oficio”. Ambas, nos permitirán así iluminar, con mayor precisión, los conocimientos utilizados por los ex trabajadores entrevistados. Con el concepto “saber hacer” aludimos a una serie de conocimientos técnicos (en sentido instrumental) y procedimentales generales y a la posibilidad que tienen algunos trabajadores de apropiarse y poner en acción estos conocimientos en el mundo laboral y en el sistema social (Mercier, 1985)⁴. Con el concepto oficio hacemos, por otra parte, referencia al conjunto de habilidades y destrezas manuales adquiridas por los individuos en el proceso de trabajo (Mercier, 1991).

- la institución social clan remitirá a la red social de compromisos mutuos fundados en la confianza, normalmente centrada en la familia ampliada. De esta forma cuando hagamos referencia a la institución clan nos estaremos refiriendo a las relaciones sociales cercanas que tiene el trabajador, tales como: la familia, los vecinos, los conocidos, los ex compañeros de trabajo y los amigos (Pries, 1999).

² Al igual que Pries sostenemos que la definición de la institución social empresa debe ser tomada de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Las características de la institución social empresa variarán a lo largo del tiempo: en principio, la institución empresa aludirá a una organización que ofrecía óptimas condiciones laborales (YPF), más adelante la noción empresa se referirá a organizaciones en las que condiciones de trabajo son precarias y/o flexibles (empresas prestadoras de servicios a Repsol YPF u otras).

³ Esta conceptualización ha sido también tomada de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo.

⁴ Citado en Spinoza, (2004).

Así, en este trabajo estudiamos las diferentes trayectorias laborales identificando la particular articulación entre las 4 instituciones sociales y analizamos cuál de ellas resulta más importante en los diferentes momentos reconstruidos (durante el trabajo en YPF, en el momento de privatización y a largo plazo).

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: edades y antigüedades diversas, calificaciones variadas y pertenencia al sector mantenimiento y servicios.

A lo largo de este trabajo irán apareciendo algunos fragmentos de los relatos recogidos en las entrevistas que nos permiten ilustrar claramente aquello que estábamos señalando⁵.

2. Trabajar en la refinería La Plata: 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 para el traslado del petróleo crudo y elaborado gracias al Canal de reunión Oeste, determinaron la elección de esta zona para el asentamiento de la refinería. La historia de las ciudades de Berisso y Ensenada estaría desde entonces asociada a la instalación de YPF, delineando con el tiempo los rasgos más característicos de la comunidad.

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

⁵ Los nombres de las personas entrevistadas han sido modificados para garantizar su anonimato.

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 refinería⁶, 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 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. 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.

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

⁶ La construcción fue realizada por la Bethlehem Steel Company y ocupó a 1700 obreros y 30 técnicos (YPF Memorias y Balances Generales, 1972)

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.

“Yo empecé a trabajar en YPF a través de mi papá que trabajó toda la vida en la empresa, y se jubiló en YPF. Me hizo entrar a través del gremio, fuimos, habló al gremio, en una época que había posibilidades de entrar varios, y le dijeron mirá hay una posibilidad, van a entrar muchos hijos de agentes y bueno entré con una camada de chicos y empecé a trabajar en el mismo lugar que mi viejo.” (Ignacio. Entrevista N° 1).

Como nos cuentan este ex trabajador petrolero 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, que permitía formar una familia y adquirir bienes materiales como inmuebles y autos, sino que además ofrecía una elevada remuneración salarial, con seguridad social y buenas condiciones de trabajo, características laborales diferentes a las que existían en el mercado de trabajo de la región.

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 lograran 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 de este último sector que estaba organizado en diversas áreas compuestas por diferentes talleres, en los cuales los trabajadores se encargaban de realizar el mantenimiento del complejo industrial en su conjunto. Dado que la refinería

era intensiva en capital y que los procesos y los equipos utilizados eran muy complejos, el papel que desempeñaba los obreros de este sector en el funcionamiento de toda la fábrica era muy importante.

Entre la multiplicidad de subsectores que incluía se encontraban entre otros: la cuadrilla general de mantenimiento, el área de almacenes, el taller central de electricidad, el taller central de soldadura eléctrica y autógena, el taller central de herrería, calderería, hojalatería y fundición, el taller central de maquinado, el área de paros de plantas.

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° 2).

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, la usina que generaba la energía necesaria para la refinería, los tanques de almacenado, o los servicios de enfermería y de salud que se ofrecían en el policlínico de la empresa.

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

manera en práctica, pues se distribuía el trabajo y la responsabilidad entre la administración (oficinas técnicas en este caso) y los obreros⁷ (Taylor, 1979).

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

La carrera laboral en la refinería suponía además que la calificación se adquiría a través de la práctica concreta en el puesto de trabajo o, en otros términos, a partir del “learning by doing”. Los trabajadores aprendían a “hacer el trabajo” al mismo tiempo que lo desarrollaban. La calificación era así el resultado de una construcción social producida en el proceso de trabajo. Este tipo de calificación ha sido definida por Touraine como “la unión de los procesos psicológicos puestos en acción con la situación de trabajo considerada en su conjunto.” (Touraine, 1997: 403)⁸.

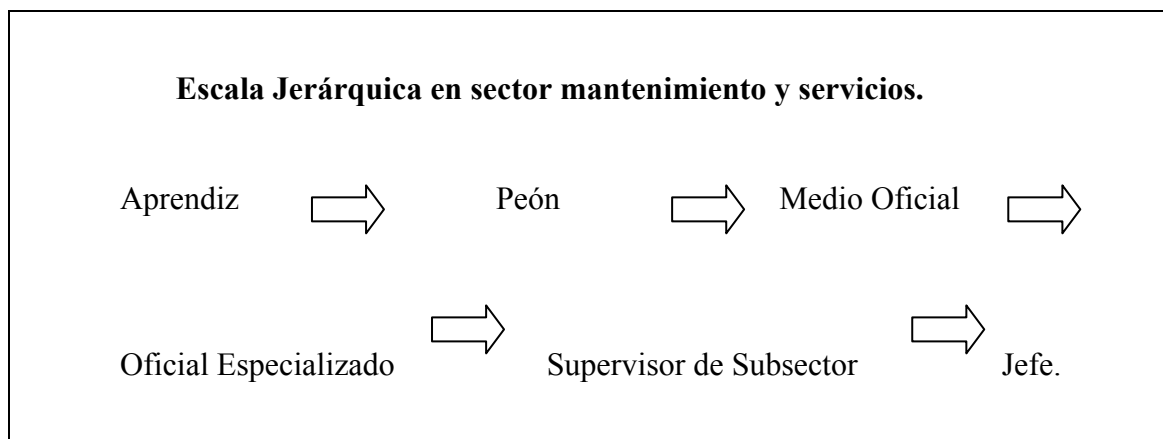
La carrera profesional que el trabajador del sector mantenimiento y servicios podía desarrollar presentaba ciertas particularidades de acuerdo al taller y a la especificidad de las tareas realizadas en él. A pesar de ello la estructura jerárquica de cargos no poseía demasiadas diferencias ya que en líneas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

⁷ Los otros tres principios de la organización científica del trabajo, en adelante OCT, eran: 1) la OCT desarrolla para cada elemento del trabajo del obrero, una ciencia que reemplaza los antiguos métodos empíricos. 2) la OCT selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero. 3) la OCT coopera cordialmente con los obreros para que todo el trabajo sea hecho de acuerdo a los principios científicos que se aplican.

⁸ Esta conceptualización trasciende así la clásica discusión existente en la sociología del trabajo en torno a sí la calificación depende del individuo o del puesto (Carrillo e Iranzo, 2002).

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

Esquema N° 1: Carrera laboral en el sector mantenimiento y servicios de la refinería.



Para el aprendizaje y la realización de las diferentes actividades laborales no se requería inicialmente tener ninguna calificación específica pues la empresa se encargaba de que en cada una de las plantas se desarrollara la conocida formación padre – hijo que consistía en la transmisión de saber del trabajador con más experiencia al trabajador ingresante o con un cargo menor a partir de una capacitación informal en el mismo puesto de trabajo (Villena, 1998). La calificación adquirida era generalmente de oficio. El trabajador aprendía así un oficio sin instrucciones formales, de manera sumamente empírica en el mismo proceso de trabajo, observando a sus compañeros y copiando lo que éstos hacían, realizando trabajos sencillos que se iban complejizando con el tiempo. El joven obrero aprendía los elementos de un oficio bajo la dirección de un obrero experimentado. Más tarde como ayudante, se le encargan a él solo ciertos trabajos que le permitían ya coordinar algunos de los elementos que le habían enseñado. Finalmente como maestro debía ser capaz de decidir los mejores métodos de trabajo y de ejecutar los trabajos más complejos. Del aprendiz al maestro existía así una continuidad (Touraine, 1997: 386).

A través de esta carrera laboral 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° 11).

“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° 12).

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

“Yo como tuve la suerte de ingresar en una oficina técnica, la gama mía era más amplia y como fui ascendiendo y llegué a ser el segundo jefe del sector viste, bueno entonces las posibilidades de capacitación que yo tenía eran más que el resto de los muchachos (...) es algo que le agradezco a YPF, nosotros tuvimos muchísimos cursos de capacitación, todo dependía de cómo uno lo pudiera utilizar. Ya te digo a algunos cursos a mí me mandaban por obligación, a mí me mandaban, tenía que ir. Y de otros yo me enteraba y me anotaba porque me interesaban.” (Silvio. Entrevista N° 10).

Como resulta evidente entonces en el proceso de calificación y el desarrollo de la carrera laboral en el sector de mantenimiento y servicios era fundamental el paso del tiempo, pues sólo a partir de varios años de antigüedad en el puesto y en la empresa era posible adquirir mayores conocimientos laborales y lograr diferentes ascensos. El tiempo de aprendizaje necesario para adquirir formación profesional era de esta forma un principio de distinción y ordenamiento en la jerarquía de las calificaciones⁹ 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° 2).

⁹ Naville, 1956. Citado por Tanguy (2001).

Con alguna antigüedad, los trabajadores de la refinería de YPF iban ascendiendo así al puesto inmediatamente superior al producirse una vacante, adquiriendo sucesivamente calificaciones específicas.

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

“Cuando yo trabajaba en la otra empresa y entré en YPF, nos pagaban el doble. Ahí sí que se sintió el tema de la plata porque en la empresa cobrábamos por hora 400 dólares o australes, no sé los que eran y en YPF pasamos a cobrar el doble.” (Sergio Entrevista N° 20).

La política salarial de la empresa estaba basada en el ofrecimiento de un alto nivel de remuneraciones. Esta situación debe ser comprendida en el marco de las particularidades que presentaba este sector productivo. La refinería, como señala un informe de la OIT, es un sector de la industria de gran densidad de capital. Los costos laborales representan una parte relativamente pequeña de los costos totales. Ello permite a las empresas, particularmente a aquellas que operan en mercados protegidos¹⁰ (como era el caso de YPF), garantizar unas buenas relaciones de trabajo ya que el nivel de las remuneraciones y condiciones de trabajo es alto (OIT, 1998:80).

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

Las posibilidades de carrera se articulaban además con garantías de estabilidad laboral, muy buena seguridad social y altas remuneraciones dando lugar a la existencia de bajas tasas de rotación de la mano de obra petrolera. Esta situación permitiría entonces

¹⁰ La idea de mercado protegido hace alusión a aquellos mercados internos de trabajo que al pertenecer a la administración estatal se encuentran absolutamente protegidos por las leyes laborales vigentes.

explicar la existencia de una plantilla de trabajadores con una larga antigüedad en la firma que generalmente se retiraban de la misma sólo al final de su vida laboral.

Como puede verse la trayectoria laboral del trabajador de la refinería antes de la desestatización de YPF estaba estructurada por la institución social empresa.

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

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

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

3. La privatización de YPF: una ruptura en la trayectoria laboral de los trabajadores petroleros.

A principios de la década de 1990, el nuevo gobierno nacional en el poder optó por implementar un modelo económico de inspiración neoliberal que determinó la puesta en práctica de un programa general de reformas estructurales. El proteccionismo económico, las políticas “keynesianas” de demanda y la alta regulación del mercado laboral, característicos de los gobiernos peronistas, fueron reemplazados por un modelo de apertura comercial, liberalización financiera, ajuste fiscal y privatización de gran parte de las empresas públicas.

En este contexto, la visión estatista, que concebía a la producción petrolera como un recurso estratégico de la nación sería abandonada al impulsarse la 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 privatización, 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”¹¹. 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° 14).

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 flexible¹².

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

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”.

¹¹ La voluntariedad del retiro era relativa, pues los trabajadores debían aceptarlo.

¹² Este cambio se relaciona con el advenimiento de nuevos modelos productivos tales como el modelo de especialización flexible, el toyotismo, etc.

“Bueno en realidad nosotros nos despedimos, aceptamos el retiro voluntario, todo el mundo que se fue de YPF aceptó sí o sí. Nos obligaron, no queríamos. Luchamos hasta más no poder y cuando vimos que ya no había mas remedio, agarramos porque nos iban a echar de todas maneras.” (Ignacio. Entrevista N° 1).

“...decían que nos van 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° 5).

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.

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° 1. Sector mantenimiento y servicios).

“... 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° 14)

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. El oficio: herramienta indispensable en la trayectoria laboral posterior.

Una vez desafectados de la empresa petrolera estatal los ex trabajadores “ypefeanos” debieron reiniciar su trayectoria laboral haciendo uso de los recursos que tenían a mano. Las redes sociales y sobre todo la calificación construida y adquirida socialmente en el proceso de trabajo en la refinería fueron las herramientas mayormente puestas en juego por los ex agentes del sector mantenimiento y servicios en esta nueva etapa de la vida laboral.

Las trayectorias laborales de los ex trabajadores de este sector pueden a su vez dividirse en dos subtipos: por una lado, los que definieron su trayectoria a partir de su “saber hacer” y, por otro lado, quienes encauzaron su trayectoria a partir de su oficio.

4.1 Trayectorias laborales estructuradas por el “saber hacer”

Este subtipo de trayectoria laboral fue seguida por un grupo de ex trabajadores petroleros que pudieron reinsertarse nuevamente en relación de dependencia utilizando el “saber hacer” adquirido o perfeccionado en YPF. Esta calificación se transformó así en la condición de posibilidad para reencauzar su vida laboral.

“...mi viejo leyendo el diario encontró un cartelito chiquito que decía que precisaban operario con experiencia en planta, entonces hice el currículum, lo llevé, y bueno tuve la suerte de que me llamaron. Tuve una entrevista con la gente de ahí, y aparentemente lo que yo, la experiencia que yo había tenido en YPF les servía y bueno, me tomaron.” (Valentín. Entrevista N° 13).

Así, el comienzo de esta nueva actividad laboral significó la posibilidad de tener nuevamente un trabajo estable y con seguridad social.

“Yo tenía la obra social de YPF que era obra social propia. Pero ahora tengo una que es del personal de la construcción administrativo, que bueno si bien no es lo mismo pero por lo menos me zafa.” (Mateo. Entrevista N° 14. Sector mantenimiento y servicios).

A pesar de tener un trabajo en relación de dependencia que les otorga estabilidad y cierta tranquilidad, la desvinculación del trabajo petrolero no deja de estar presente. La comparación de aquello que se tuvo como empleado de YPF con respecto a lo que actualmente se tiene como trabajador de otra empresa, torna visible la pérdida.

“Una de las desventajas con respecto a YPF es el sueldo, vos calculá que gano más o menos 5 veces menos de lo que podría ganar, más, son como 7 veces menos.” (Julio Entrevista N° 17).

Esta situación se vio además profundizada por la flexibilidad laboral presente en las empresas en las que los trabajadores consiguieron trabajo.

“Y estaba trabajando 10 horas. Ahora, igual las reduje, porque nos bajaron el sueldo y las horas de trabajo. Así que reduje las horas yo también” (Mateo. Entrevista N° 14).

Por otro lado la necesidad de obtener mayores ingresos, hizo que algunos de los trabajadores entrevistados decidieran retomar de manera paralela una actividad laboral que habían realizado en algún otro momento.

“Yo soy mecánico de toda la vida. Cuando era chico me gustaba y metía mano en todos lados. Hice un curso de mecánica también cuando era jovencito y cuando estaba en YPF a veces hacía alguna changuita por mi barrio (...) y ahora estoy con la mecánica de nuevo (...) Porque me tengo que ayudar, para complementar, porque si no, no alcanza. Los chicos están mas grandes ahora y hay más gasto.” (Vicente. Entrevista N° 18).

Las expectativas laborales de estos trabajadores no son por su parte demasiado alentadoras. Presentan cierta incertidumbre respecto a su futuro pues saben que las empresas donde trabajan no viven una buena situación económica.

“De hecho estoy buscando otro trabajo porque en la construcción se cortó todo. Bueno, no hay trabajo en ningún lado, así que con mi experiencia, estoy tratando de abrir caminos en donde sea.” (Mateo. Entrevista N° 14).

La reinscripción laboral de estos trabajadores nos muestra así un itinerario laboral en la que el “saber hacer” es una institución central en torno a la cual se logra conseguir un nuevo trabajo y estructurar la trayectoria. La empresa, en tanto institución social,

adquiere por su parte cierta relevancia dado que por un lado es en estas organizaciones donde los trabajadores despliegan su “saber hacer” y, por otro lado, son las características del trabajo ofrecido en ellas las que definen las particularidades de la reinserción alcanzada. Las instituciones sociales clan y mercado presentan por su parte una importancia menor. Aparecen en el relato de los entrevistados vinculados a la problemática laboral: los ingresos que no alcanzan para solventar los gastos del hogar y la difícil situación del mercado de trabajo.

Como puede verse la institución social “saber hacer” aparece en primer lugar dado que ella es quien estructura la trayectoria laboral. La institución empresa por su parte se encuentra segunda en orden de importancia y las instituciones clan y mercado aparecen en un tercer plano.

4.2. Trayectorias laborales estructuradas por el oficio.

Dentro de este grupo de trayectorias laborales podemos a su vez identificar dos itinerarios distintos: quienes con su oficio reiniciaron su vida laboral en alguna firma y quienes emprendieron un camino por cuenta propia, utilizando su oficio de manera independiente.

4.2.1. Trayectorias laborales estructuradas por el oficio en relación de dependencia.

El camino en relación de dependencia fue uno de los senderos laborales seguidos por algunos trabajadores entrevistados, quienes lograron reencauzar su trayectoria al ingresar a trabajar en una importante empresa de la región.

“...conseguí entrar de vuelta en Astilleros con las grúas, que es lo que hago ahora (...) En Astilleros ya me conocían, porque en otro momento había trabajado allí (...) Como gruísta, hice lo que me correspondía, va lo que era mi oficio. (...) me tomaron para manejar grúas, ya no móviles, sino las que andan sobre vías...” (Lucas. Entrevista N° 6).

El oficio adquirido antes de comenzar a trabajar en YPF, y perfeccionado en la refinería, se transformó en una condición de posibilidad para lograr una reinserción sostenida en el mercado laboral.

“Mi oficio lo aprendí en una de las empresitas en las que trabaje antes de YPF, una de esas empresas que también estaba dentro de YPF, es decir que le prestaba servicios a YPF. Necesitaban un operario para una grúa que estaba en Buenos Aires y fui yo como operario, pero para manejar un vehículo, no la grúa, y con el tiempo terminé manejando la grúa. Y de ahí en más no cambié más, siempre hago lo mismo. En YPF también manejaba grúas.” (Lucas. Entrevista N° 6).

La calificación que tenían fue así el elemento que les permitió reencauzar su vida laboral.

Desde entonces su trayectoria ocupacional estuvo signada por la posesión de un trabajo estable y con seguridad social, en la que comenzaron a padecer, sin embargo un empeoramiento de sus condiciones de trabajo.

“yo soy personal estable al año de haber entrado. Así que tengo todo. Obra social, me aportan para la jubilación, tengo todo (...) y el sueldo es regular para abajo. La cosa está difícil en todos lados. No hay trabajo en ningún lado. Dentro de la zona Astilleros se posicionó bastante bien, pero evidentemente no alcanza nada viste. Además nosotros somos 4 mayores en casa, ya es difícil. Es decir para una persona tipo con algunas comodidades yo creo que faltarían algunos pesos. Como para decir no trabajo todos los días. O por lo menos no hago horas extras los fines de semana.” (Lucas. Entrevista N° 6).

Ante la obtención de un salario que no alcanza para llegar a fin de mes, algunos de estos ex obreros petroleros deciden, entonces, trabajar muchas horas extras. Realizan así una extensa jornada laboral dada la necesidad de aumentar sus ingresos para hacer frente a los gastos del hogar.

“Actualmente trabajo 12 horas, no, 11 horas. De lunes, prácticamente a lunes. Sábados y domingos si hay trabajo también. A veces me tomo unos días de descanso, o un sábado, o un domingo. Pero prácticamente los trabajo.” (Lucas. Entrevista N° 6).

En cuanto a las expectativas laborales, resulta significativo el deseo de continuar trabajando con su oficio, aunque con la ilusión de recibir un salario mejor.

“... para mi futuro me gustaría cobrar más dinero. Tener otra clase de trabajo que no sea, que no lleve tanto tiempo, es decir, a lo mejor no irme de mi oficio, porque mi oficio me encanta,

pero que tenga un poco más de tiempo y que se gane un poquito más de plata.” (Lucas. Entrevista N° 6).

El itinerario laboral recorrido por estos ex trabajadores petroleros nos muestra, en síntesis, la conformación de una trayectoria caracterizada por la casi permanente realización en una misma actividad en torno a su calificación. Desde su juventud hasta la actualidad han ido elaborando una trayectoria estructurada en torno a su oficio. Las biografías laborales narradas nos muestran así el orgullo de ser obreros de oficio, que tiene amor por su ocupación.

Vemos así como la institución social oficio estructura esta trayectoria laboral, pues es la posesión de éste lo que permite que estos trabajadores puedan reencauzar su vida laboral. La dimensión empresa adquiere por su parte, una relevancia significativa, pues, en esta institución pueden continuar utilizando su oficio y, las particularidades del trabajo realizado en ella permiten caracterizar los caminos laborales desarrollados por estos trabajadores

La institución social clan aparece en estas trayectorias ligada a la necesidad de obtener mayores ingresos, pues como los hijos han crecido, los gastos del hogar han ido aumentando. La institución social mercado aparece por su parte ligada a la difícil situación del mercado laboral.

Como puede verse, en este caso la institución social oficio es la que reviste mayor relevancia, siendo seguida en orden de importancia por la institución social empresa. El mercado y el clan aparecen, por su parte, como instituciones sociales de menor jerarquía.

4.2.2. Trayectorias laborales estructuradas por el oficio de manera independiente.

Como señalamos anteriormente, otro subtipo de trayectoria laboral estructurada por el oficio, fue la seguida por quienes utilizaron el oficio que poseían para reinsertarse de manera independiente en el mercado laboral.

“...en el taller naval yo hice carpintería de rivera, o sea que carpintería de barcos. Aprendí bastante el oficio de carpintero, bastante (...) y después siempre lo que no trabajaba en YPF, las horas que no trabajaba en YPF las hacía en la carpintería y así me fui perfeccionando solo. Así que cuando me enteré que iban a privatizar YPF dije: ‘bueno, yo soy carpintero profesional, no soy..., digamos..., chapucero’. Entonces dije: ‘me voy, me indemnizan, me pongo un

tallercito y trabajo con el taller y tengo que vivir con eso'. Me indemnizaron compré esta casa, Y acá yo tengo un tallercito." (Joaquín Entrevista N° 12).

El oficio que tenía este trabajador, le permitió así rearmar su trayectoria laboral de manera diferente.

La importancia del oficio como institución social que le permitió reencauzar y organizar la vida laboral no fue, por supuesto, exclusiva de este trabajador. El resto de los ex obreros petroleros entrevistados que consideramos pertinentes incluir en este subtipo, presentaron asimismo estas particularidades.

"... cuando me echaron de YPF me dediqué de vuelta a lo mío, a la plomería, de vuelta agarré las herramientas (...) Me quedé con mi oficio, yo soy plomero (...) Yo trabajé toda la vida de plomero, aprendí de joven, cuando yo tenía 18 años me enseñó a trabajar un poco un señor y después me perfeccioné en YPF, y hacía trabajitos afuera cuando podía (...) No estaba constante tampoco, lo hacía extra (...) y ya después cuando me echaron sí, me dediqué de lleno a la plomería. (Emiliano. Entrevista N° 4).

Como puede verse, los trabajadores que con su oficio siguieron su trayectoria laboral de manera independiente, ya venían utilizando la calificación que tenían de manera paralela al trabajo en YPF. Este conjunto de ocupaciones se convirtieron, luego de la desvinculación de la refinería, en la actividad laboral principal. El conocimiento del oficio y del mercado en el que ofrecían su servicio, es decir el barrio y sus alrededores, fueron elementos claves a la hora de tomar la decisión de reencauzar la vida laboral. Los vecinos y amigos de la zona se transformaron así en clientes potenciales de la actividad desarrollada.

"¿Cómo empecé a trabajar en la calle?, Por el electricista viejo del barrio, Rojas¹³. Rojas era el electricista del barrio y bueno, llegó un momento en que él no podía trabajar más porque era una persona mayor y, entonces me dijo si no me ofendía si me mandaba trabajo. Yo estaba en turno en YPF en esa época, y le dije `bueno, a mí no me molesta, si lo puedo hacer lo hago'. Entonces en los ratos libres trabajaba en la calle. Así que el electricista del barrio me dejó a mí la clientela. Y después que me fui de YPF ésa pasó a ser mi clientela." (Maximiliano. Entrevista N° 15).

¹³ Este nombre también ha sido modificado para garantizar el anonimato de la persona citada.

La expectativas de poder vivir bien, o al menos tranquilamente, con la nueva actividad laboral se fue esfumando con el tiempo, cuando la crítica situación económica que padecía el mercado de trabajo se hizo evidente y, la clientela que tenían redujo los recursos económicos que invertía en los servicios ofrecidos por los ex trabajadores petroleros.

“...después se vino todo negro, se vino todo mal, porque echaron a toda la gente (...) Yo me quedé sin trabajo, está bien tenía esto (taller de carpintería en su casa). Pero después que pasó, después echaron a 5000 personas (...) Fue un desastre total, a todo el mundo lo indemnizaban, compraban un kiosquito. Y el kiosquito ¿es para cuánto?, no da. O hacían alguna otra cosa. Y la mayoría se quedó sin plata, y la plata de la indemnización volvió de nuevo al gobierno. Esa fue toda una cosa bien manejada, bien preparada y uno no estaba preparado para eso.” (Joaquín Entrevista N° 12).

Desde entonces, los trabajadores que estructuraron su trayectoria laboral en torno a su oficio de manera independiente comenzaron a vivir una difícil situación laboral. Poder obtener ingresos a partir de esta actividad laboral se transformó en una difícil tarea. “Vivir al día” comenzó así a ser una de las particularidades de la vida de estos trabajadores.

“...desde el 91 tiré un tiempo con lo que es el taller, pero ya después no se trabajaba. Se podía hacer algunas reparaciones, pero hacer muebles no.” (Joaquín Entrevista N° 12. Sector mantenimiento y servicios).

“Ahora tengo que andar luchando con la gente para que me pague (...) para cobrar yo tengo que andarle atrás, y dale y dale, te pagan, pero es una cosa...” (Emiliano. Entrevista N° 4).

La realización de actividades en cualquier día y horario se convirtió por otra parte en una característica habitual de este tipo de reinserciones laborales.

“...trabajo todos los días. Domingo, lunes, a cualquier hora, no tengo feriado, ni franco, ni nada (...) yo trabajo todo el día, no tengo horario, me llaman a las diez de la noche y salgo, a las 6 y media 7 ya salgo, no tengo horario para trabajar. A mi cuando me llaman salgo, sea la hora que sea.” (Maximiliano. Entrevista N° 15).

Para estos trabajadores, la seguridad social es otra de las grandes pérdidas sufridas. Ante las particularidades de la inserción laboral que tenían, señalaron con preocupación las dificultades que tenían para contratar de manera privada una obra social y realizar los aportes jubilatorios.

Frente a la difícil situación laboral vivida por estos trabajadores, algunos de sus familiares comenzaron a colaborar con los gastos del hogar. De esta forma mujeres e hijos se transformaron en una importante fuente de recursos para el grupo familiar.

“...lo que pasa es que mi ex mujer es peluquera, y ella con la peluquería comenzó a llevar todo adelante (...) yo con las pocas changas que podía hacer colaboraba.” (Emiliano. Entrevista N° 4).

Así entonces, si observamos la difícil situación laboral vivida por estos trabajadores y la miramos a la luz de la teoría sobre trabajo informal, podemos sostener que sus inserciones en el mercado laboral son claramente informales. Es decir, si consideramos con Tokman (1995) que el concepto de informalidad alude, entre otras cosas, a aquel conjunto de actividades realizadas en unidades productivas de pequeña escala en el medio urbano, que presentan relaciones laborales desprotegidas y una organización rudimentaria, dado el escaso capital utilizado y el tipo de tecnología empleada, podemos sostener que las actividades laborales desarrolladas por estos trabajadores son claramente informales.

Frente a una reinserción laboral con tales particularidades, es difícil que los trabajadores vislumbren expectativas laborales para su futuro. Algunos de los trabajadores que alcanzaron la edad jubilatoria, continúan realizando ciertos trabajos de vez en cuando, con el objetivo de complementar los ingresos por una jubilación que no alcanza. El porvenir laboral que se avecina para los trabajadores que permanecen aún en el mercado laboral, parece ser aún menos prometedor. Ante la imposibilidad de realizar los aportes jubilatorios correspondientes manifiestan una importante preocupación respecto del futuro inmediato.

“...mi futuro es bravo, es bravo eso es lo que pasa (...) porque no tengo aportes, y vos imagínate que voy a cumplir 58 años y ya no tengo la misma vitalidad para subir una escalera.... Este trabajo es medio embromado, medio duro. Tenés que hacer fuerza, tenés que estar tirado en el suelo, tenés que trabajar con calor, sin calor (...) y no alcancé a pagar lo

necesario para poder jubilarme...” (Emiliano. Entrevista N° 4. Sector mantenimiento y servicios).

En síntesis, la trayectoria laboral iniciada por los trabajadores que se reinsertaron laboralmente como cuentapropistas a partir de su oficio no parece ser demasiado prometedora. Si bien inicialmente su trabajo ofrecía la posibilidad de solventar tranquilamente los gastos del hogar, con el tiempo las posibilidades fueron disminuyendo dada la crítica situación económica y del mercado laboral que padecen los habitantes de la región.

La institución social oficio, ha sido así la más relevante en sus trayectorias laborales, pues gracias a su calificación han podido insertarse en el mercado laboral y continuar su trayectoria. Ahora bien, a pesar de la relevancia que adquiere la calificación adquirida, resulta interesante señalar que la dimensión mercado, es una institución muy presente en los relatos, razón por la cual nos inclinamos a pensar que su itinerario laboral está muy condicionado por ella. La institución social clan se hizo presente aquí con una importancia también considerable, pues ante la difícil situación laboral vivida por los ex trabajadores petroleros, algunos miembros de la familia comenzaron a colaborar desplegando un rol más activo en el financiamiento de los gastos del hogar. La institución social empresa apareció por su parte de manera indirecta, cuando los trabajadores hicieron alusión a los años de trabajo en YPF, y a los beneficios perdidos luego de su desvinculación de la refinería.

Como puede verse, la institución social oficio, aparece aquí como central, seguida en orden de importancia por las instituciones mercado y clan. La institución empresa, queda, por su parte relegada en un último eslabón.

Conclusiones

Las trayectorias laborales recorridas por los trabajadores incluidos en esta ponencia nos muestran, en síntesis, la conformación de trayectorias caracterizadas por la casi permanente realización en una misma actividad. Con un saber hacer o un oficio en las manos, estos ex obreros petroleros fueron elaborando una historia laboral siempre ligada a su calificación.

La reconstrucción subjetiva de los senderos laborales escogidos, nos permite sostener la presencia de la calificación como eje estructurador y dador de sentido de estas trayectorias.

El “saber hacer” o el oficio se presentan así como herramientas de continuidad en las mismas, pues para reencauzar su trayectoria laboral los ex trabajadores petroleros entrevistados recurrieron a la calificación desarrollada en la refinería, poniéndola en juego en sus nuevos espacios de trabajo.

Referencias bibliográficas.

- Carrillo, Jorge e Iranzo, Consuelo (2002), “Calificación y competencias laborales en América Latina”, en de la Garza Toledo (coord), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Convenio Colectivo de Trabajo: N° 23/75.
- Godard, Francis (1998), “Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales”, en *Cuadernos del Cid*. Serie II. Colombia.
- Guber, Rosana. (2005), *El salvaje metropolitano*. Paidós. Argentina.
- Honigmann, John (1982), “Sampling in ethnographic fieldwork”, en R. G. Burgess (comp), *Fieldwork Research: A Sourcebook and Field Manual*. Allen & Unwin. Londres.
- Linhart, Danielle (1988), “Crisis y Trabajo”, en Castillo (comp). *La automatización y el futuro del trabajo*. Informes Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Lobato, Mirta (2004), *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Prometeo. Buenos Aires
- Mercier, Christian (1991), “la gestión de los oficios”, en Stankiewickz, *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*. Humanitas. Buenos Aires.
- OIT (1998), *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*. Informe para el debate. Programa de actividades sectoriales. Ginebra
- Pries, Ludger (1999), Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales. Mimeo. México.
- Spinoza, Martín (2004), “El conocimiento en la conformación de identidades profesionales. ¿los técnicos una especie en vías de extinción?”, en Battistini (comp), *El trabajo frente al espejo*. Prometeo. Buenos Aires.
- Tanguy, Lucie (2001), “De la evaluación de los puestos de trabajo a las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias”, en De la Garza y Neffa, *El trabajo del Futuro. El futuro del trabajo*. Clacso. Buenos Aires – Mexico.
- Taylor, Frederik (1979), *Principios de la administración científica*. El Ateneo. Buenos. Aires.
- Tokman, Victor (1995), *El sector informal en América Latina*. OIT/ Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. México

- Touraine, Alain (1997), “La organización profesional de la empresa”, en Friedmann y Naville. (coord.) *Tratado de Sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Villena, Jesús. (1998), “Organización del trabajo y cognición en la sala de control”, en Castillo y Villena, *Ergonomía: conceptos y Métodos*. Ed Complutense. Madrid.
- YPF. Memorias y Balances Generales: 1972