

CON UN OFICIO EN LAS MANOS. LAS COMPETENCIAS COMO HERRAMIENTAS DE CONTINUIDAD EN LA TRAYECTORIA LABORAL: EL CASO DE LOS EX OBREROS PETROLEROS

Leticia Muñiz Terra

INTRODUCCIÓN

El modelo económico iniciado en la Argentina en los años 70 y consolidado en los años 80 y 90 presentó tres rasgos fundamentales: la desregulación o reconfiguración del marco regulatorio de la economía en general y de ciertos sectores en particular, el proceso de apertura externa y la privatización de las empresas públicas proveedoras de bienes y servicios (Aspiazú, 1995).

Este último proceso trajo serias consecuencias para las trayectorias laborales de los trabajadores estatales. Muchos de ellos fueron desvinculados de las compañías o instituciones públicas en las que habían trabajado durante años, debiendo reiniciar su camino laboral en un mercado de trabajo que presentaba altos índices de desocupación y subocupación.

En este artículo nos preocupamos por analizar las particularidades que adquirió este fenómeno centrandó nuestra atención en las trayectorias laborales de los ex trabajadores de la refinería YPF La Plata. Más específicamente, abordamos el estudio de los caminos laborales seguidos por los obreros que trabajaban en el sector mantenimiento y servicios de esta unidad productiva que fueron desvinculados de la empresa debido a su privatización, atendiendo al tipo de competencias que, como veremos más adelante, pudieron adquirir en él. En tal sentido, nos preguntamos, en particular, a qué tipo de competencias accedían los trabajadores durante su desempeño en la refinería y qué papel jugaron las mismas en las trayectorias laborales posprivatización de los ex agentes petroleros.

Leticia Muñiz Terra es Becaria Postdoctoral del CONICET con lugar de trabajo en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS-UNLP). E-mail: leticiamunizterra@yahoo.com.ar / leticiamunizterra@netverk.com.ar.

Este trabajo aborda parte de la temática que la autora está estudiando en el marco de su beca del CONICET y forma parte del proyecto "Distintas perspectivas para el análisis de la pobreza, el trabajo y las políticas sociales" dirigido por Amalia Eguía y Susana Ortale (CIMECS-UNLP), que cuenta con el apoyo del Programa de Incentivos a la Investigación del Ministerio de Educación de la Nación y del CONICET

Una versión preliminar de este artículo se presentó en las V Jornadas de Sociología de la UNLP.

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 obreros petroleros en esta refinería; en tercer lugar, analizamos las situaciones de los trabajadores cuando fueron desvinculados de la firma petrolera; y finalmente presentamos las trayectorias laborales de estos trabajadores en el largo plazo.

CUESTIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS

Dado que el concepto “trayectoria laboral” ha sido estudiado de manera ampliamente heterogénea, creemos importante señalar la conceptualización que utilizaremos en este artículo en particular.

Nuestro análisis estará guiado por una articulación de las nociones aportadas por el sociólogo francés Francis Godard y por el sociólogo alemán Ludger Pries.

Sucintamente, la noción de trayectoria laboral de Godard (1998) señala que el análisis de la misma puede desarrollarse en tanto método sociológico de biografías que permite una estructuración 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, constituyendo así nudos o puntos de bifurcación que suponen ciertas transformaciones en el destino de los individuos.

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 y su correspondiente articulación a lo largo del tiempo: el mercado, la empresa/organización, el oficio/profesión y el clan.

En nuestra investigación, retomamos las ideas de Godard (1998) al analizar 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 de reinserción laboral a largo plazo. La privatización de la refinería será analizada como un acontecimiento externo que inscribe una ruptura en las trayectorias laborales.

Esta mirada será combinada con una recreación de las nociones de Pries (1999). Decimos “recreación” pues, si bien utilizaremos los conceptos generales aportados por este autor, en algunos de ellos haremos una modificación ya que consideramos que esos términos y conceptualizaciones se adaptarán mejor a

nuestro caso de estudio con dichas modificaciones.¹ Así, si bien las instituciones sociales *mercado* y *empresa/organización* serán nombradas y concebidas de igual forma, las instituciones sociales *oficio/profesión* y *clan* se replantean como sigue: la institución social *oficio/profesión* será concebida como *competencias* y la institución *clan* será nominada como *red social*.

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

a) Con la noción *empresa/organización* haremos referencia a las organizaciones que tienen por fin producir bienes y servicios, con fines de lucro o no, en las que el trabajo está regulado por una serie de normas institucionales y administrativas, entre las cuales las más relevantes son: la forma de ingreso, las tareas a desarrollar, las posibilidades de movilidad laboral (carrera), las competencias requeridas, la jornada laboral, los ingresos y la seguridad social.²

b) La institución *mercado* aludirá, en contraposición, a aquellas actividades laborales que no están estructuradas ni sometidas a diversas reglas institucionales, es decir, que están únicamente reguladas según las “leyes de los mercados”. La actividad desarrollada es determinada por la oferta y demanda existentes en el mercado laboral. Así, entonces, al no haber normas establecidas como en las empresas u organizaciones, no existen institutos laborales precisos que definan las características del trabajo.³

c) Con la noción *competencias* haremos referencia a las adquisiciones de orden intelectual (cognitivo), práctico o de comportamiento necesarias para ocupar un empleo o realizar una actividad laboral por parte de un individuo. Este concepto ha sido categorizado tradicionalmente a partir de tres diferentes tipos de saberes: el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser”. El “saber” concierne a los conocimientos, ya sean prácticos o teóricos, relacionados con recortes disciplinares y formaciones en el sentido escolar del término. El “saber hacer” refiere a las habilidades tanto manuales como de resolución de problemas. Corresponde así al dominio de herramientas, de técnicas y de métodos útiles que posee un

1 En relación con el concepto de *oficio/profesión* señalado por Pries (1999) –definido como un conjunto de calificaciones, saberes, habilidades y destrezas, cuyo diseño y formas de adquirir y reproducir están regulados socialmente y asociados con normas y aspiraciones sociales de acceso y reclutamiento, de estatus, movilidad e ingresos–, creemos que su gran amplitud torna difusa la posibilidad de aprehender dichos elementos en nuestro caso concreto.

En cuanto a la noción de *clan* observamos que su definición tampoco se ajusta a nuestro estudio de caso. Así, si bien Pries define el *clan* como una red de compromisos mutuos y a largo plazo, fundados en la confianza, normalmente centrada en la familia grande ampliada por mecanismos como el compadrazgo, en nuestra investigación los compromisos establecidos por los trabajadores pueden ser también a corto plazo e involucrar, además de la familia ampliada, a amigos, vecinos y/o conocidos.

2 Al igual que Pries (1999), sostenemos que la definición de la institución social *empresa/organización* debe ser tomada de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo de Doeringer y Piore (1971), Tremblay (1990) y Osterman (1988)

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

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

Estas competencias se adquieren mediante la formación y la experiencia de trabajo y se combinan para permitir la realización de una actividad laboral que se desarrolla en un contexto determinado. Por lo tanto, la competencia es siempre una relación entre el individuo, su accionar y su contexto (véanse Lichtenberger, 2000 y Rozemblatt, 1999).

En relación con esta conceptualización nos parece interesante aclarar que, si bien existen dos maneras distintas de concebir a las competencias –asociándolas a las nuevas modalidades de gestión de la mano de obra y a la individualización de las relaciones de trabajo, o relacionándolas con la puesta en situación de los saberes orientada a la necesidad de repensar la división del trabajo y los procesos de formación (Testa, Figari y Spinoso, 2009)–, en este artículo decidimos seguir la segunda perspectiva dado que nos permite analizar cuáles son los saberes que tienen los ex trabajadores de YPF, cómo adquirieron esa formación y la manera en que los ponen en práctica en los distintos momentos que les toca vivir.

d) La institución *red social* o redes sociales remitirá a las relaciones de reciprocidad que entablan los trabajadores, constituidas a partir de relaciones personales informales tales como las de parentesco, las de vecindad y de las de amistad (véase Lomnitz, 1978).

e) La institución *región* hará referencia a un recorte territorial que presenta una articulación de lo global y local con las relaciones de producción que los actores despliegan y construyen de manera específica en él. En este sentido, no será concebida como un inventario de hechos físicos que existen con independencia de los fenómenos sociales sino como un territorio que carga sobre sí las huellas de la modalidad con que las formaciones socioeconómicas anteriores y la presente han considerado su aprovechamiento (véase Hiernaux y Lindon, 2003).

En el estudio de las trayectorias laborales nos preocuparemos por desentrañar la particular articulación e importancia que estas instituciones tienen en la estructuración de la vida laboral de los actores en los diferentes momentos reconstruidos (durante el trabajo en YPF, en el momento de la privatización y a largo plazo).

En cuanto a las cuestiones metodológicas, para este artículo hemos utilizado 20 entrevistas en profundidad realizadas entre los años 2004-2006 a ex trabajadores del sector mantenimiento y servicios de la refinería La Plata. 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:

edades y antigüedades diversas,⁴ competencias 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 señalamos.⁵

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, pues esta planta fue delineando los rasgos más característicos de la comunidad.

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

En el caso específico de Berisso y Ensenada, luego de la construcción y puesta en marcha de la refinería,⁶ 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, porque todos ellos compartían cotidianamente con

4 Dado que considerábamos importante acceder a relatos de ex trabajadores que tuvieran diversa antigüedad en la empresa. Como la antigüedad en una empresa se vincula directamente con el paso del tiempo, la edad de los trabajadores se encuentra en directa relación con ella: a mayor antigüedad mayor edad, y viceversa.

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

6 La construcción fue realizada por la Bethlehem Steel Company y ocupó a 1.700 obreros y 30 técnicos (YPF, 1972).

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. Un claro ejemplo de ellos fueron 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 y el auspicio de actividades recreativas y deportivas que se sumaron a las crecientes actividades culturales realizadas en diferentes instituciones comunales.

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 con 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 las que no era necesario separar los conceptos de comunidad y clase, ya que, como afirma Lobato (2004), se trataba de dos facetas relacionadas por la experiencia de los trabajadores.

Esta situación se ponía claramente de manifiesto en el deseo de los hijos de los agentes de YPF de empezar a trabajar en la refinería, porque 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 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, en cambio, el desarrollo de la carrera laboral dentro de la refinería presentaba ciertas particularidades según el sector en que lograran incorporarse, variando en función de si se ingresaba a trabajar en el sector producción, administrativo o mantenimiento y servicios. Como señalamos, en este artículo nos vamos a concentrar en las particularidades de la carrera laboral desarrollada por los obreros de este último sector, dado que en él los trabajadores podían aprehender una serie de competencias específicas que luego resultarían útiles en el mercado laboral.

El sector mantenimiento y servicios 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 agentes de este sector en el funcionamiento de toda la fábrica era muy importante.

Entre la multiplicidad de subsectores que incluía se encontraban: 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 y el área de paros de plantas.

Entonces, en el sector de mantenimiento y servicios se realizaba el tipo de intervención necesaria para el mantenimiento de las plantas productivas; y las tareas eran ejecutadas principalmente de manera individual en los talleres por trabajadores que tenían conocimientos de oficio, con una jornada laboral de ocho horas diarias en turnos diurnos fijos.

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.

Además, los talleres tenían oficinas técnicas en las que trabajaban personas con instrucción técnica formalizada realizando la planificación de las tareas específicas de acuerdo con su especialidad (control de normas y procedimientos, control de métodos y de tiempos, dibujo técnico, tolerancia y precaución de planos, etc.). Se producía así una división “taylorista” del trabajo entre

la concepción –realizada en las oficinas técnicas– y la ejecución de la tarea –a cargo de los demás empleados del sector–. Es decir, se ponía en práctica uno de los cuatro principios fundamentales de la administración científica del trabajo, pues se distribuían las tareas y la responsabilidad entre la administración (oficinas técnicas en este caso) y los obreros (Taylor, 1979).⁷

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 mejor remunerados y de mayor estatus. Las cadenas de movilidad delimitadas en esta empresa –que funcionaba como un mercado interno de trabajo– establecían los diferentes procesos que seguía el obrero para hacer carrera. Cuando se producía una vacante en los diferentes sectores, el trabajador de la categoría inmediatamente inferior que tenía mayor antigüedad y que 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 las competencias se adquirían a través de la práctica concreta en el puesto, en otros términos, a partir del “*learning by doing*”. Los trabajadores aprendían a “hacer el trabajo” al mismo tiempo que lo desarrollaban.

La carrera profesional que el trabajador del sector mantenimiento y servicios podía desarrollar presentaba ciertas particularidades de acuerdo con el taller y con la especificidad de las tareas realizadas en él. A pesar de ello, la estructura jerárquica de cargos no presentaba 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.

Por lo tanto, la carrera profesional en este sector podría presentarse de la siguiente manera:

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



7 Los otros tres principios de la Organización Científica del Trabajo (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 se haga de acuerdo con los principios científicos que se aplican.

Para el aprendizaje y la realización de las diferentes actividades laborales no se requería inicialmente tener ninguna competencia 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). Las competencias adquiridas eran generalmente de oficio. De tal modo, a sus conocimientos escolares básicos, el trabajador sumaba el aprendizaje de un oficio sin instrucciones formales, de manera sumamente empírica, en el mismo proceso de trabajo, observando a sus compañeros y copiando lo que estos hacían, realizando trabajos sencillos que se iban complejizando con el tiempo.

Al igual que en otras empresas, el joven obrero aprendía en la refinería “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, p. 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, pues, el resultado de la experiencia profesional y del “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 con 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 mi me mandaban, tenía que ir. Y

de otros yo me enteraba y me anotaba porque me interesaban (Silvio. Entrevista N° 10).

Como resulta evidente, para la adquisición de competencias ligadas al “saber hacer” 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. De este modo, el tiempo de aprendizaje necesario para adquirir formación profesional era un principio de distinción y ordenamiento en la jerarquía de las calificaciones (Tanguy, 2001) y del puesto, pues en este tipo de empresas la antigüedad era el valor principal para apreciar el nivel de dominio del oficio (Rozemblatt, 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).

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

Por otra parte, y como ya mencionamos, la remuneración que esta empresa ofrecía era relativamente alta en comparación con los sueldos de 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 ponele 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 y los costos laborales representan una parte relativamente pequeña de los costos totales. Ello permite a las empresas, particularmente a aquellas que operan en mercados protegidos⁸ (como era el caso de YPF), garantizar unas buenas relaciones laborales ya que el nivel de las remuneraciones y de las condiciones de trabajo es alto (OIT, 1998, p. 80).

Resumiendo, la carrera laboral existente en la refinería de YPF se caracterizaba por el pasaje ascendente de un puesto a otro y el desarrollo de una serie

8 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.

de tareas que se iban complejizando con el tiempo. El proceso de adiestramiento de los trabajadores se realizaba de manera informal, ya que 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. Además, las posibilidades de carrera se articulaban con garantías de estabilidad laboral, seguridad social y altas remuneraciones, dando lugar a la existencia de bajas tasas de rotación de la mano de obra petrolera.

Como se puede apreciar, antes de la desestatización de YPF la trayectoria laboral del trabajador del sector mantenimiento y servicios de la refinería estaba estructurada por la institución social *empresa*. La refinería era la institución sobre la cual se erigía la carrera laboral y en torno a la cual giraba la vida del trabajador petrolero.

Las *competencias* se encontraban segundas en orden de importancia, dado que se adquirían o perfeccionaban en el trabajo –hemos visto que una de las particularidades de la carrera laboral en la empresa petrolera era la formación a la que se podía acceder–. Los obreros podían sumar a su “saber” escolar, bachiller o técnico una serie de competencias ligadas a un “saber hacer” caracterizado por el dominio de herramientas, de técnicas y de oficios diversos. El “saber ser” estaba signado, en parte, por su pertenencia a la empresa y por la incorporación de las prácticas habituales del trabajo petrolero.

Por otro lado, las instituciones *red social* y *región* aparecen terceras en orden de importancia, ligadas a la influencia que solían ejercer las familias petroleras que vivían en Berisso o Ensenada.

Finalmente, la institución social *mercado* es la que adquiere menor relevancia, pues prácticamente no se hizo presente en los relatos de los entrevistados.

LA PRIVATIZACIÓN DE YPF: UNA RUPTURA EN LA TRAYECTORIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS

A principios de la década de 1990, el 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, un proceso que fue organizado 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, año en el que fue definitivamente adquirida por el grupo económico español Repsol (Gerchunoff, 1992; Gerchunoff y Canovas, 1995; Margueritis, 2003).

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 del “retiro voluntario”.⁹ Así, en los diferentes sectores de la empresa se implementó una serie de estrategias de desgaste. Los trabajadores relatan esos momentos con estas palabras:

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 a fines de los años 70 en la gestión empresarial de algunas compañías europeas y japonesas, en las cuales se implementó un sistema productivo más flexible.¹⁰

En relación con este tipo de medidas, Linhart sostiene, por ejemplo, que en Francia las empresas empezaron 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, p. 501).

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

Bueno, en realidad, nosotros nos despedimos, aceptamos el retiro voluntario; todo el mundo que se fue de YPF aceptó sí o sí. Nos obligaron,

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

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

no queríamos. Luchamos hasta más no poder y, cuando vimos que ya no había más remedio, agarramos porque nos iban a echar de todas maneras (Ignacio. Entrevista N° 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 sí, 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.

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 miedo. Los chicos y yo también, por supuesto (Ignacio. Entrevista N° 1).

[...] 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).

Como se ve, la pérdida del trabajo en la refinería fue 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.

EL OFICIO: HERRAMIENTA INDISPENSABLE EN LA TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR

Con posterioridad a la privatización y reestructuración de la refinería La Plata, y luego de un período de desorientación laboral, algunos ex trabajado-

res petroleros evaluaron sus posibilidades y deseos¹¹ y decidieron reinsertarse nuevamente en relación de dependencia utilizando el “saber hacer” adquirido o perfeccionado en YPF. De esta manera, esta competencia en particular se transformó en la condición de posibilidad para reencauzar su vida laboral.

[...] 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, bah, lo que era mi oficio. [...] me tomaron para manejar grúas, ya no móviles, sino las que andan sobre vías [...]. Mi oficio lo aprendí en una de las empresitas en las que trabajé antes de YPF, una de esas empresas que también estaba dentro de YPF, es decir que le prestaba servicios a YPF. Necesitaban un operario para una grúa que estaba en Buenos Aires y fui yo como operario, pero para manejar un vehículo, no la grúa, y con el tiempo terminé manejando la grúa. Y de ahí en más no cambié más, siempre hago lo mismo. En YPF también manejaba grúas (Lucas. Entrevista N° 8).

Así, las trayectorias ocupacionales de algunos ex obreros petroleros estuvieron signadas por la posesión de un trabajo estable en el que podían utilizar los saberes adquiridos o perfeccionados en la refinería. Algunas firmas acogieron a ex trabajadores desplazados de sus tradicionales sectores de actividad ofreciéndoles un trabajo formal.

Yo soy personal estable al año de haber entrado. Así que tengo todo. Obra social, me aportan para la jubilación, tengo todo (Lucas. Entrevista N° 8).

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, por lo menos me zafa (Mateo. Entrevista N° 14).

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

Y... el sueldo es regular para abajo. La cosa está difícil en todos lados. No hay trabajo en ningún lado. Dentro de la zona, Astilleros se posicionó bastante bien, pero evidentemente no alcanza nada, viste” (Lucas. Entrevista N° 8).

11 Como señalamos en la presentación de este capítulo, las posibilidades y los deseos considerados tenían que ver con la conformación de emprendimientos productivos vinculados con las actividades laborales desarrolladas en los talleres en los que habían trabajado, con la posibilidad de insertarse efectivamente en ellos, con la evaluación que hacían de este tipo de reinsertión y/o con las ganas de continuar teniendo una ocupación relacionada con el trabajo petrolero.

Ante la obtención de un salario que no alcanza para llegar a fin de mes, algunos de estos ex obreros petroleros decidieron 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.

[...] nosotros somos cuatro mayores en casa, y ya es difícil. Es decir, para una persona tipo con algunas comodidades, yo creo que faltarían algunos pesos en mi sueldo. Como para decir no trabajo todos los días. O por lo menos no hago horas extras todos los fines de semana (Lucas. Entrevista N° 8).

Otros, en cambio, sufren la reducción de su horario de trabajo por decisión de la empresa. De esta forma, la flexibilidad laboral numérica y financiera¹² se hizo presente en las trayectorias laborales de estos trabajadores.

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).

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 (Mateo. Entrevista N° 14).

Por otro lado, el trabajo de algún otro miembro del hogar siguió siendo una relevante fuente de ingresos alternativa.

Ella [su esposa] sigue trabajando en dos colegios; desde que me echaron de YPF empezó en dos colegios y nunca más los dejó. Porque los chicos están más grandes ahora y hay más gastos, entonces sus dos sueldos ayudan mucho (Mateo. Entrevista N° 14).

Las expectativas laborales de estos trabajadores no son, por su parte, demasiado alentadoras. Presentan cierta incertidumbre con respecto a su futu-

12 La idea de flexibilidad a la que hacemos alusión aquí es la sostenida por Atkinson (1984). Este autor afirma que la flexibilidad laboral dentro de una empresa puede ser funcional, numérica y/o financiera. La flexibilidad funcional refiere al desarrollo, por parte de los trabajadores, de más de una actividad laboral dentro de la compañía (polifuncionalidad). La flexibilidad numérica remite a los cambios en los horarios de trabajo y en la duración de la jornada laboral según las necesidades productivas. La flexibilidad financiera alude a la modificación de los salarios de acuerdo con las ganancias de la empresa.

ro, pues algunas de las empresas donde trabajan no tienen 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).

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, es decir, desde su juventud hasta la actualidad dicha trayectoria se estructuró en su “saber hacer”, en las *competencias* en tanto institución social, pues es la posesión de estas lo que les permite reencauzar su vida laboral.

La dimensión *empresa* adquiere, por su parte, una relevancia significativa, pues en esta institución pueden continuar utilizando su “saber hacer”, y las particularidades del trabajo realizado en ella permiten caracterizar los caminos laborales desarrollados.

La institución *red social* aparece tercera en orden de importancia, ligada a la necesidad de obtener mayores ingresos y a la ayuda que representa el trabajo de sus esposas, ya que, como los hijos han crecido, los gastos del hogar han ido aumentando.

Que las empresas en las que se encuentran empleados los trabajadores estén localizadas en su zona de residencia le otorga a la institución social *región* cierta relevancia, constituyéndose en la cuarta en orden de importancia en la estructuración de dichas trayectorias laborales.

La institución social *mercado* no aparece de manera recurrente en los relatos, y cuando surge se relaciona con la difícil situación del mercado laboral.

Por otro lado, dentro de este subtipo de trayectorias estructuradas por las competencias, se encuentran los caminos seguidos por aquellos que utilizaron el “saber hacer” que poseían para reinsertarse de manera independiente en el mercado laboral.

[...] en el taller naval de YPF yo hice carpintería de ribera, o sea 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 voy tengo un tallercito (Joaquín. Entrevista N° 12).

[...] 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° 6).

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

¿Cómo empecé a trabajar en la calle?, Por el electricista viejo del barrio, Rojas.¹³ 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, esa pasó a ser mi clientela (Maximiliano. Entrevista N° 17).

Las expectativas de vivir bien, o al menos tranquilamente, con la nueva actividad laboral se fueron esfumando con el tiempo, cuando la crítica situación económica del mercado de trabajo se hizo evidente y la clientela 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 qué pasó, después echaron a 5.000 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 “saber hacer” de manera independiente comenzaron a vivir una difícil situación por la restricción en los ingresos a partir de esta actividad. Debieron enfrentarse a la realidad de “Vivir al día”.

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

[...] 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).

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° 6).

La competencia existente a nivel del oficio se transformó, asimismo, en un elemento que dificultó la obtención de los ingresos necesarios para poder vivir.

[...] con la plomería, mirá, se desvirtuó mucho, porque viene gente de afuera. Trabajan como venga, y le pagan dos pesos. Los contratistas, los ingenieros, los arquitectos, son lo peor que hay. No, no se puede. No, no, vos no sabés la gente que contratan, los trabajos que hay; es lamentoso, qué mal que estamos en los oficios. No, vos no sabés lo que es. No sólo en la plomería eh, en todo, en todo... (Emiliano. Entrevista N° 6).

Por otra parte, la realización de actividades en cualquier día y horario se convirtió en algo habitual en este tipo de reinserciones laborales. El trabajo por cuenta propia los introdujo así en un mundo de creciente incertidumbre laboral.

[...] 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, Como no tengo un trabajo fijo, no tengo horario para trabajar. A mí cuando me llaman salgo, sea la hora que sea (Maximiliano. Entrevista N° 17).

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

[...] estamos pagando IOMA voluntario [...] desde que dejé de trabajar en la flota de YPF no pude aportar más para la jubilación (Maximiliano. Entrevista N° 17).

Frente a la difícil situación laboral, 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° 6).

[...] en el 2001 tuve problemas de salud, o sea estuve casi 3 o 4 años sin trabajar [...] y mis hijos comenzaron a ayudarme. Ellos trabajan. Ellos me han ayudado mucho. Me ayudaron todos. Sí, porque no había otro ingreso en la casa (Joaquín. Entrevista N° 12).

Sin embargo, la colaboración de miembros de la familia en los gastos del hogar se vio limitada por las escasas posibilidades existentes en el mercado de trabajo.

Encima, los hijos que no consiguen trabajo. Él [señala al hijo sentado a su lado] es peón de taxi, “a comisión” trabaja. Tengo el otro hijo que es profesional, que es radiólogo, hace tomografía computada y todas esas cosas, y está trabajando de peón de taxi en La Plata, porque no consigue (Joaquín. Entrevista N° 12).

Entonces, si observamos la difícil situación de trabajadores y la miramos a la luz de la teoría sobre trabajo informal, 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 desarrolladas por estos trabajadores presentan importantes rasgos de informalidad.

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

[...] 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; prácticamente, como que no tengo futuro... (Emiliano. Entrevista N° 6).

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

Aunque, la institución social *competencias*, el “saber hacer”, ha sido la más relevante en estas trayectorias, resulta interesante señalar que las dimensiones *mercado* y *región* están muy presentes en los relatos, razón por la cual nos inclinamos a pensar que su itinerario laboral está muy condicionado por ellas.

El mercado de trabajo local y el espacio en donde desarrollan sus actividades (el barrio y sus alrededores) refuerzan la relevancia de estas dos instituciones en este subtipo de trayectorias.

La institución social *red social* se hizo presente aquí con una importancia menor pero no despreciable, pues, como vimos, 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.

Sintetizando, las trayectorias laborales recorridas por los trabajadores incluidos en este subtipo, sea en relación de dependencia o de manera independiente, se caracterizan por la casi permanente realización de una misma actividad. Con un “saber hacer” en las manos y un “saber ser” ligado a la capacidad de acomodarse a las nuevas realidades presentes en las instituciones o en el mercado de trabajo en que se reinsertaron, estos ex obreros petroleros fueron elaborando una historia laboral siempre vinculada a sus competencias.

En la mayor parte de los relatos se advierte además claramente incertidumbre y resignación respecto de lo que el devenir puede depararles. Viven el presente limitándose a esperar el mantenimiento de sus actuales condiciones laborales y sin programar la consecución de proyectos a mediano o largo plazo.

CONCLUSIONES

Los caminos laborales recorridos por los trabajadores incluidos en este artículo nos muestran, en síntesis, la conformación de trayectorias caracterizadas por la casi permanente realización en una misma actividad.

Durante los años de trabajo en YPF, adquirieron una serie de competencias generalmente ligadas a un “saber hacer” que se materializó en el aprendizaje de distintos oficios. Este “saber” continuó siendo utilizado luego de su desvinculación de la empresa por la privatización de la misma, y adquirió una significación central en las trayectorias desplegadas en el largo plazo.

La reconstrucción subjetiva de los senderos laborales escogidos nos permite sostener la relevancia de la institución social *competencias* como eje estructurador y dador de sentido de estas trayectorias. El oficio se presenta como herramienta de continuidad pues, para reencauzarse laboralmente, los ex trabajadores petroleros entrevistados recurrieron al “saber hacer” desarrollado en la refinería, poniéndolo en juego en sus nuevos espacios de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ATKINSON, James (1984), "Manpower strategies for flexible organizations", en *Personnel Management Review*, Minnesota, Institute of Manpower Studies.

AZPIAZU, Daniel (1995), "El programa de privatizaciones. Desequilibrios macroeconómicos y concentración del poder económico", en H. VALLE y N. MINSBURG, *Argentina hoy: crisis del modelo*, Buenos Aires, Letra Buena.

DOERINGER, Peter y Michael PIORE (1971), *Internal labor market and manpower analysis*, Lexington, Massachusetts, Heath Lexington Books.

GERCHUNOFF, Pablo (1992), *Las privatizaciones en la Argentina. Primera etapa*, Buenos Aires, Instituto Torcuato Di Tella.

GERCHUNOFF, Pablo y Guillermo CANOVAS (1995), "Privatizaciones en un contexto de emergencia económica", en *Revista Desarrollo Económico*, vol. 34, n° 136, Buenos Aires, IDES.

GODARD, Francis (1998), "Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales", en *Cuadernos del Cid*, Serie II, Universidad Externado de Colombia.

GUBER, Rosana (2005), *El salvaje metropolitano*, Buenos Aires, Paidós.

HIERNAUX, Daniel y Alicia LINDON (2003), "El concepto de espacio y análisis regional", en *Revista Secuencia*, n° 25, México DF, Instituto Mora.

HONIGMANN, John (1982), "Sampling in ethnographic fieldwork", en R. G. BURGESS (comp.), *Fieldwork Research: A Sourcebook and Field Manual*, Londres, Allen & Unwin.

LICHTENBERGER, Ives (2000), "Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación", en *Documentos para seminarios PIETTE*, n° 7, Buenos Aires, PIETTE.

LINHART, Danielle (1988), "Crisis y Trabajo", en Juan José CASTILLO (comp.), *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Informes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

LOBATO, Mirta (2004), *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*, Buenos Aires, Prometeo.

LOMNITZ, Larisa (1978), "Supervivencia de una barriada en la ciudad de México", en *Revista Redes sociales, cultura y poder: ensayos de antropología latinoamericana*, México DF, FALCSO.

MARGUERITIS, Ana (2003), "La privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales y actividades afines", en A. MARGUERITIS, *Ajuste y Reforma en Argentina (1989-1995). La economía política de las privatizaciones*, Buenos Aires, Nuevo Hacer.

MERCIER, Christian (1991), “La gestión de los oficios”, en Francois STANKIEWICKZ, *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*, Buenos Aires, Humanitas.

OIT (1998), *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*. (Informe para el debate. Programa de actividades sectoriales), Ginebra, OIT.

OSTERMAN, Paul (1988), *Los mercados internos de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PRIES, Ludger (1999), “Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales”, México D.F. (mimeo).

ROZEMBLATT, Patrick (1999) “El cuestionamiento del trabajo, Clasificaciones, jerarquía y poder”, en *Documento de trabajo PIETTE*, n° II, Buenos Aires, PIETTE.

TANGUY, Lucie (2001), “De la evaluación de los puestos de trabajo a las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias”, en E. DE LA GARZA y J. NEFFA, *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires-México, CLACSO.

TAYLOR, Frederik (1979), *Principios de la administración científica*, Buenos Aires, El Ateneo.

TESTA, Julio, Claudia FIGARI y Martín SPINOSA (2009), “Saberes, intervenciones profesionales y clasificaciones profesionales: nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros”, en J. NEFFA, E. DE LA GARZA y L. MUÑIZ TERRA (comps.), *El Mundo del trabajo en América Latina. Permanencia, Diversidad y Cambios*, Buenos Aires, CLACSO (en prensa).

TREMBLAY, Diane (1990), *Economie du travail, les réalités et les approches théoriques*, Québec, San Martín.

TOKMAN, Victor (1995), *El sector informal en América Latina*, México DF, OIT/ Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.

TOURAINÉ, Alain (1997), “La organización profesional de la empresa”, en Georges FRIEDMANN y Pierre NAVILLE (coord.), *Tratado de Sociología del trabajo*, México D.F., Fondo de Cultura Económica.

VILLENA, Jesús. (1998), “Organización del trabajo y cognición en la sala de control”, en Juan José CASTILLO y Jesús VILLENA, *Ergonomía: conceptos y Métodos*, Madrid, Ed Complutense.

YPF (1972), *Memorias y Balances Generales*.

RESUMEN

En este artículo analizamos las transformaciones que la privatización de YPF trajo consigo en las trayectorias laborales de quienes eran sus trabajadores.

En particular nos preocupamos por la relevancia que adquieren las competencias laborales en los caminos ocupacionales de los obreros que trabajaban en el sector mantenimiento y servicios de la refinería La Plata y que fueron desvinculados de la empresa debido a su desestatización.

A partir de una investigación cualitativa en la que realizamos entrevistas en profundidad a ex obreros de esta unidad productiva, estudiamos las competencias que los trabajadores adquirían durante su desempeño en la refinería y el papel que jugaron las mismas en las trayectorias laborales posprivatización.

ABSTRACT

In this article we analyze the transformations that YPF's privatization brought in the labor paths of her workers.

Especially we worry for the relevancy that the labor competences acquire in the occupational ways of the workers who were employed at the sector maintenance and services of the refinery La Plata, which were unemployed from the company due to her privatization.

From a qualitative research in which we realize interviews in depth to ex-workers of this productive unit, we study the competences that the workers were acquiring during his performance in the refinery and the paper that these competences played in their labor paths after his detachment of the company.

PALABRAS CLAVE

TRAYECTORIAS LABORALES
COMPETENCIAS LABORALES
PRIVATIZACIÓN DE YPF

KEY WORDS

LABOR PATH
LABOR COMPETENCES
YPF'S PRIVATIZATION