



Los eslabones invisibles de la reestructuración productiva: las empresas subcontratistas de Repsol YPF y sus trabajadores *

Leticia Muñiz Terra **

Introducción:

En las últimas décadas, se ha producido una profunda transformación del mundo del trabajo que se encuentra enmarcada en una nueva fase de desenvolvimiento del capitalismo, caracterizado por la hegemonía de la lógica financiera que subsume a la lógica productiva del capital (Harvey, 1998). En el ámbito de las políticas de gestión del trabajo, esto se traduce en la implementación de cambios inspirados en las nuevas formas de organización del trabajo (toyotismo y especialización flexible), cuyo propósito principal es la racionalización del uso de la fuerza de trabajo con el objetivo de aumentar su productividad y reducir los costos de producción.

En nuestro país este proceso de transformación comenzó en los años 70 y se profundizó en la década del 90, cuando, a partir de las políticas económicas neoliberales, Argentina se incorporó al “mundo globalizado”. Estas políticas económicas suponían, entre muchas otras cosas, el advenimiento de políticas de flexibilización, la privatización y reestructuración de gran parte de las empresas públicas y la aplicación de estrategias de tercerización del trabajo.

El presente artículo pretende aportar elementos para comprender los procesos de flexibilización y tercerización desarrollados en nuestro país. Las preguntas centrales que guían este trabajo son las siguientes: ¿cuales son las particularidades del proceso de flexibilización implementado en Argentina junto al nuevo modelo de acumulación en los años 90?, ¿qué características adquirieron los procesos de tercerización de las grandes

* Una versión preliminar de este artículo ha sido presentada para su discusión en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Montevideo Uruguay. 2007. Deseamos agradecer los comentarios y sugerencias efectuadas a un borrador de este trabajo realizados por nuestras colegas del CEIL-PIETTE de CONICET Maria Noel Bulloni y Juliana Frassa.

La temática abordada en este trabajo se centra en uno de los ejes analizados en nuestra Tesis de Maestría: “Caminos Truncados: un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en las trayectorias laborales de los trabajadores petroleros”. Facultad de Ciencias Sociales. UBA. Asimismo se encuentra ligado al campo de problemas abordados en la tesis doctoral en elaboración correspondiente al Doctorado en Ciencias Sociales. UBA.

** Profesora y Licenciada en Sociología. UNLP. Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo. UBA. Docente de la UNLP. Becaria Doctoral de CONICET con lugar de trabajo en el CEIL-PIETTE. Saavedra 15 CABA. C1083. ACA Argentina. TEL (0054)- 11- 4953-9853. E-mail: lmuniz@ceil-piette.gov.ar, leticiamunizterra@yahoo.com.ar.

empresas públicas nacionales privatizadas?, y ¿cuáles fueron las sus consecuencias para los trabajadores?.

Para dar respuesta a nuestros interrogantes realizamos un estudio empírico en la refinería La Plata de la ex empresa petrolera estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales. El objetivo principal perseguido fue estudiar la política de tercerización desplegada por la empresa durante su privatización y reestructuración en la década del 90 y la incidencia que esta estrategia tuvo con el correr de los años sobre los emprendimientos productivos conformados y sus trabajadores.

En cuanto a la metodología, la investigación se basó en la complementación de una estrategia de abordaje cualitativa con el uso de información cuantitativa¹.

El trabajo que presentamos a continuación se encuentra estructurado de la siguiente forma: inicialmente señalamos algunas consideraciones en torno a los conceptos de flexibilidad y tercerización que utilizamos, y posteriormente nos sumergimos en el análisis del caso escogido.

En relación a este último, en primer lugar presentamos la relevancia que YPF adquirió a nivel nacional y la importancia que la refinería La Plata tenía en las ciudades de Berisso y Ensenada. En segundo lugar desarrollamos el proceso de privatización y reestructuración productiva implementada en la empresa petrolera en general y en la refinería en particular y la política de racionalización de personal que trajeron aparejadas. En tercer lugar analizamos las características de la política de tercerización desarrollada, en el marco de la cual fueron contratados los emprendimientos productivos que se conformaron y evaluamos sus implicancias. Finalmente presentamos la situación laboral de sus trabajadores².

1- Algunas precisiones sobre los conceptos de flexibilidad y tercerización.

La búsqueda por parte del capital de la reconstrucción del sistema de dominación del trabajo, que había comenzado a erosionarse en la década del 70, impulsó el proceso de globalización y las nuevas formas de organización del trabajo. Entre estas últimas cabe destacar la implementación de una serie de medidas tales como la flexibilidad y la tercerización o subcontratación.

En nuestro país este tipo de estrategias fue muy utilizada a partir de los años 90 tanto por el gobierno nacional como por las grandes empresas públicas privatizadas. Su aplicación se transformó así en objeto de muchos estudios sociales. Dado este estado de situación en este apartado desarrollamos las definiciones más utilizadas en las investigaciones sobre flexibilidad y tercerización, para analizar luego nuestro estudio de caso a la luz de estas conceptualizaciones.

¹ La investigación cualitativa se basó en un estudio de caso en el marco del cual fueron realizadas quince entrevistas semi-estructuradas a ex obreros petroleros que lograron reinsertarse en los emprendimientos productivos. Entre el material cuantitativo se destacan la información extraída de las Memorias y Balances Generales de YPF entre los años 1989 - 1997, el Boletín de Informaciones Petroleras, un relevamiento de empresas realizado por nosotros mismos y las revistas institucionales del Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE) de 1996 y 2004.

² En más de una oportunidad recurrimos a fragmentos de las entrevistas realizadas porque nos permiten ilustrar con claridad las afirmaciones esgrimidas. En estos fragmentos hemos cambiado los nombres de las personas entrevistadas para garantizar su anonimato.

La idea de flexibilidad presenta una gran diversidad de significados. Desde una perspectiva crítica la idea de flexibilidad remite al proyecto político de los apologistas de “la globalización” y de la “racionalidad intrínseca del mercado” que persigue el objetivo de reducir el poder de los trabajadores y sus organizaciones (Urrea Giraldo, 1999; Poller, 1994).

Desde un punto de vista neoliberal y empresarial la flexibilidad alude a la idea central de adaptación que puede implementarse a nivel macro (políticas de gobierno), a nivel micro (empresa, puesto de trabajo), y/o a nivel meso (rama, zona). De esta forma, la flexibilidad designa estrategias diversas que no necesariamente se encuentran interrelacionadas (Díaz, 1996).

La flexibilidad macro hace referencia, específicamente, a las políticas gubernamentales que adoptan los países para adaptarse a las condiciones cambiantes a nivel mundial, que se caracterizan por presentar una creciente incertidumbre en los mercados de bienes, de capital y de trabajo y por el advenimiento de nuevos desafíos impuestos por la globalización y la difusión acelerada de las nuevas tecnologías

La flexibilidad meso alude a las políticas desarrolladas por los diferentes sectores o ramas de actividad para responder a los requerimientos del mercado

La flexibilidad micro designa las políticas desplegadas al interior de las empresas para aumentar su productividad y adaptarse a las cambiantes reglas del mercado. En este caso puede hablarse de flexibilidad de la tecnología utilizada, del proceso de trabajo y del uso de la fuerza laboral (flexibilidad funcional, numérica o salarial).

La flexibilidad macro implica así que los países flexibilizan, por ejemplo, su normativa y política laboral para ofrecer a los grandes grupos económicos y compañías nacionales y multinacionales la posibilidad de aumentar su productividad y obtener mayores ganancias. Una de las estrategias más conocidas utilizadas por las empresas para garantizarse este aumento es la implementación de políticas de tercerización o subcontratación³.

Quienes están a favor de la tercerización, es decir los empresarios, suelen definirla como un “instrumento de focalización que puede usar la empresa para concentrarse en aquello que es su especialidad, transfiriendo las actividades restantes a terceros, cuya especialización traerá mejores resultados en términos de reducción de costos y productividad” (Druck, 2007:2)⁴. Esta definición se centra así en las actividades, los negocios y la producción empresarial sin importar las repercusiones que esta política tenga sobre el trabajo y los trabajadores.

Desde las ciencias sociales la tercerización ha sido, por su parte, concebida como parte del nuevo proceso de organización del trabajo inspirado en las nuevas formas de organización del trabajo.. En relación a esto según Druck (2007) es posible encontrar dos líneas de análisis diferentes. Por un lado están aquellos que toman como referencia el paradigma de la especialización flexible de Piore y Sabel (1984) que resaltan la interrelación entre empresas que propician la flexibilidad productiva como factor de incentivo a las pequeñas empresas. Por otro lado se encuentran los análisis que muestran a la tercerización

³ Estos términos han sido utilizados tanto en Europa como en Estados Unidos de la misma manera, pues ambos refieren al mismo proceso. Según Carelli (2003) otros términos que se utilizan con el mismo significado son: externalización y outsourcing.

⁴ La traducción es nuestra.

como una política de gestión flexible del trabajo que trae consigo, inevitablemente, la precarización de las condiciones de trabajo.

2- Nuestro estudio de caso.

YPF constituye un caso paradigmático, en tanto fue una de las primeras empresas públicas que fue privatizada debido al cambio implementado en el modelo de acumulación y al proceso de flexibilización de la normativa laboral. Su transformación incluyó un importante proceso de tercerización, que presenta una serie de características y consecuencias interesantes que, con el tiempo, serían replicadas en otras empresas del estado desestatizadas.

La elección de la refinería La Plata de la ex empresa petrolera estatal como caso de estudio nos permite identificar una serie de componentes que podrían tomarse como características comunes del proceso de flexibilización y tercerización implementado en nuestro país.

2.1 La empresa petrolera estatal YPF y la refinería de Berisso y Ensenada: el desarrollo de un “modelo de civilización territorial”.

La empresa petrolera estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) era, hasta su privatización, la compañía estatal explotadora de recursos naturales más importante de Argentina.

A partir de su creación en 1922, había extendido sus dimensiones a lo largo del país, transformándose en una gran empresa integrada verticalmente, es decir, en “una empresa activa en todas las fases de producción: exploración, desarrollo, producción, transporte, almacenamiento, refinación, distribución y comercialización al por menor“(Informe OIT, 1998:5).

La importancia de la empresa no se limitó, sin embargo, a la producción de petróleo únicamente, pues a lo largo del siglo XX YPF desplegó en todos aquellos lugares donde se instaló, un “modelo particular de civilización territorial”, es decir, una ocupación del territorio que incluyó la puesta en práctica de una extensa red de servicios sociales, recreativos y residenciales para su personal permanente y para la comunidad en general (Rofman, 1999).

La empresa adquirió así un considerable compromiso social al implementar una serie de actividades de asistencia médica, económica y social.

Es decir que, la importancia de la firma petrolera no estuvo limitada a su dinámica actividad productiva sino que ayudó también al crecimiento socioeconómico y laboral de las ciudades en donde se encontraba, incentivando el desarrollo de un modelo social que sintetizaba las garantías y oportunidades que ofrecía el Estado social argentino (derechos sociales, protección social, bienestar general, jerarquía social) (Svampa y Pereyra, 2003).

Esta situación fue reproducida en la Refinería La Plata ubicada en las ciudades de Berisso y Ensenada. En el año 1925 se construyó, en un terreno de más de 340 hectáreas situado entre los partidos de Berisso, Ensenada y La Plata, la más importante refinería petrolera que tendría la empresa en lo que a capacidad productiva respecta.

La instalación de esta unidad productiva dio un gran impulso al desarrollo socioeconómico de las ciudades de Berisso y Ensenada. 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 ambas ciudades 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 allí una estrategia de desarrollo urbano y regional que se transformó con el tiempo en un “modelo particular de civilización territorial”.

Luego de la construcción y puesta en marcha de la refinería⁵, muchos de los empleados y obreros que habían trabajado en las obras civiles fueron incorporándose de manera progresiva al nuevo emprendimiento estatal. Con el correr de los años, ofreció a su personal no sólo un trabajo estable, sino también beneficios sociales, 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.

Al igual que en la industria de la refinación a nivel mundial, en esta refinería se implementó un proceso de producción continua, pues el petróleo circulaba a través de las diferentes plantas productivas a un ritmo ininterrumpido, obteniéndose productos diferentes en las distintas fases de refinación. (Vatin, 2004)

Esta unidad productiva estaba organizada en una secuencia de Plantas Productivas, que hacia el año 1989, antes de la privatización, sumaban un total de 17 y tenían una gran capacidad productiva⁶ (BIP N° 17, 1989). Entre estas plantas, las más importantes eran: las Plantas de Topping, el Cracking Catalítico, la Planta de Agua (Usinas), de Coque, de Concentración de Gases, de Destilación al Vacío, de Desafaltado, de Refinación con Furfural, de Desparafinado e Hidrogenación Catalítica, de Alquilación, etc.

La intervención de los trabajadores en el complejo entramado de Plantas sobre el que se emplazaba el proceso productivo consistía principalmente en controlar y regular las instalaciones y los procesos ya sea trabajando en el campo, es decir en las inmediaciones de las plantas, o en las salas de control en donde se monitoreaba a través de consolas el correcto desarrollo del proceso que se estaba llevando a cabo.

Además del “sector productivo”, la refinería contaba con un importante “sector de mantenimiento y servicios” y “un sector administrativo”.

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 muy 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.

⁵ que fue realizada por la Bethlehem Steel Company y ocupó a 1700 obreros y 30 técnicos (YPF, 1972)

⁶ En esta unidad productiva se procesaban 37000 metros cúbicos por día. En ese mismo año la Refinería produjo el 40 % de las naftas que se obtenían en el país, el 75% de las bases de lubricantes, el 45% de los combustibles de aviación y el 100% de las bases de detergentes. (BIP N° 17, 1989)

El “sector administrativo” estaba localizado en un gran edificio que puede verse aún hoy al ingresar a la empresa. Aquí los trabajadores realizaban actividades estrictamente vinculadas con la administración de la refinación petrolera.

La importancia de la Refinería en lo que respecta a productividad y cantidad de trabajadores ocupados se vio profundizada de manera considerable en la década de 1980 cuando se dispuso la construcción de una Obra de Mayor Conversión que implicaba la puesta en funcionamiento de cuatro nuevas plantas productivas: la Unidad de Vacío, el nuevo Cracking Catalítico fluido, la Unidad de Coquificación, y la Unidad de Hidrotratamiento.

Con este aumento de la Conversión se pretendía, por un lado, responder a la creciente demanda de combustibles livianos (naftas, gas oil, gases licuables e insumos para la industria petroquímica y siderúrgica) y, por otro lado, reprocessar hidrocarburos pesados como el fuel oil que tenía menor valor comercial, obteniendo de esta manera motonaftas y otros combustibles livianos de mayor cotización en el mercado.

Esta obra, cuya licitación fue adjudicada al consorcio integrado por la firma argentina SADE SACCIFIM y la compañía Japan Gasoline CO, suponía la realización de la ingeniería de detalle, las obras civiles, la construcción, el montaje y la gestión de compras. Para la realización de estos trabajos fueron necesarias 14 millones de horas/ hombre de trabajo, lo que determinó que se emplearan entre 3500 a 4000 obreros, ocupados a jornadas completa durante los 42 meses que demandó la construcción, entre los años 1984 y 1988 (Boletín de Informaciones Petroleras N° 17, 1989)

Muchas de las personas empleadas por estas empresas serían luego incorporadas como trabajadores de la Refinería, ya sea para trabajar en el proceso productivo de estas plantas o para realizar el mantenimiento de las mismas.

La Refinería de YPF daba así posibilidades laborales a un mayor número de trabajadores que, según el Sindicato Unidos Petroleros del Estado, en el año 1991 llegaron a ser 5400 (SUPE filial Ensenada, Resúmenes Históricos, 1996).

De esta forma, la refinería petrolera, junto a una serie de empresas relevantes localizadas en la región tales como Propulsora Siderúrgica, Astillero Río Santiago y Petroquímica General Mosconi, impulsaron el desarrollo socioeconómico de las ciudades de Berisso y Ensenada y contribuyeron a conformar una zona productiva habitada por trabajadores industriales.

2.2- El nuevo modelo de acumulación y la desestatización de las empresas públicas argentinas.

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

De esta forma, el gobierno, en lugar de analizar los problemas que presentaba el mercado de trabajo como uno de los resultados del modelo económico que había puesto en marcha, sugería que tales inconvenientes eran consecuencia de la rigidez del mercado laboral y que, una progresiva flexibilización del mismo contribuiría a mejorar los problemas de empleo.

La flexibilidad era entendida entonces desde la perspectiva neoliberal, pues era considerada como una medida que le permitiría al país adaptarse a las condiciones cambiantes a nivel mundial.

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

La nueva política significaba la puesta en marcha de una reestructuración estatal que determinaba, siguiendo las ideas de Coriat (1979), Holloway (1992) y Harvey (1998), la búsqueda de la reconstrucción del sistema de dominación del trabajo por parte del capital. En este camino el capital comenzó a extender el dominio de sus relaciones a áreas que anteriormente se encontraban fuera de su poder comenzando a participar de la compra de los activos de las empresas estatales ahora privatizadas (Soul, 2002).

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

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

La implementación de la reestructuración industrial implicó una ruptura con las políticas laborales anteriormente reguladas por el gobierno, que se habían caracterizado por presentar una serie de legislaciones y acuerdos colectivos a favor de los trabajadores y negociaciones centralizadas con una importante intervención sindical y directriz gubernamental.

El nuevo modelo económico estuvo así acompañado de un conjunto de medidas de flexibilidad que, de acuerdo al discurso oficial, permitían que el país superara la crisis del modelo de acumulación.

En el siguiente apartado analizamos la privatización de YPF como una manifestación concreta de la Reforma del Estado que propició la implementación de una importante reestructuración productiva a nivel de la empresa en el marco de una intensa política de flexibilidad.

La flexibilidad implementada es estudiada desde un punto de vista diferente al sostenido por el gobierno, pues en este trabajo seguiremos una perspectiva crítica. Así entonces, siguiendo a Urrea Giraldo (1999) consideramos que la flexibilidad es un discurso ideológico utilizado por “los apologistas de la globalización” y la “racionalidad intrínseca del mercado”, para referirse a “lo correcto” en términos de relaciones laborales y organización del trabajo. Sostenemos, como lo hace Pollert (1994), que la flexibilidad fue en realidad parte de un proyecto político que perseguía el objetivo de reducir el poder de los trabajadores y sus organizaciones. La reestructuración productiva implementada se transformó así en una de sus prácticas concretas.

2.3- El proceso de privatización de YPF y la política de racionalización de personal:

La visión estatista, que concebía a la producción petrolera como un recurso estratégico de la nación, fue abandonada en la década del 90, cuando el gobierno nacional, reformas estructurales mediante, impulsó la privatización de YPF al considerar a esta compañía como un mero recurso económico que, entre otras cosas, podía aportar divisas para equilibrar el presupuesto y afrontar los pagos de la deuda externa.

La privatización de YPF significó así el desprendimiento de muchos de sus históricos activos: cierre, venta o asociación en refinerías, venta de la flota petrolera y los camiones tanques, asociación con capitales privados en áreas centrales y puertos y boyas, cierre o venta de plantas de despacho, cierre de provedurías, venta del taller naval, asociación o venta de oleoductos y poliductos, etc

Los argumentos que esgrimía el Poder Ejecutivo para justificar la decisión de privatizar la empresa petrolera nacional eran el crónico desequilibrio presupuestario que era absorbido por todos los argentinos, la ineficiencia empresaria con que era manejada y la necesidad de obtener fondos para equilibrar el presupuesto y afrontar los pagos de la deuda externa.

La situación de la empresa era delicada, pero ello era consecuencia de que sus directivos, nombrados por los diferentes gobiernos de turno, no la habían conducido eficientemente. Es decir que, si bien desde hacía años el Estado no obtenía rentabilidad de sus numerosas actividades, la burocracia reinaba en todos sus sistemas administrativos y comerciales, se utilizaban sus recursos para financiar déficit de otros sectores y algunas agencias estatales mantenían importantes deudas con la compañía, etc. (Kosulj y Bravo, 1993, Olivieri 1991), ello no significaba que la producción petrolera estatal no fuera rentable para el país sino que la empresa había estado muy mal administrada.

A pesar de ello, el Poder Ejecutivo decidió implementar una privatización acelerada de la empresa petrolera nacional. La desestatización de YPF fue organizada en tres etapas diferentes. La primera consistió en la racionalización de la empresa a su tamaño óptimo, 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. 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.

Una de las consecuencias más importantes que trajo aparejada la privatización de YPF fue la drástica disminución en el número de empleados

Si comparamos la cantidad de trabajadores que poseía YPF en 1989, -año en que la empresa tenía el mayor número de agentes-, con los 5690 trabajadores que, según el Boletín de Informaciones Petroleras N° 42, continuaban trabajando en la empresa en 1995⁷, podemos señalar que se produjo la desvinculación de 31356 trabajadores, es decir del 84,6 por ciento de la dotación de personal existente en 1989.

.El proceso de racionalización de personal implementado fue viabilizado a través de una política de “retiros voluntarios” y otras formas de desvinculación como los despidos y las cesantías.

⁷ En este año se dio por culminado el proceso de racionalización de personal.

En el caso específico de la Refinería La Plata, el proceso de desestatización fue seguida por la puesta en práctica de una importante reestructuración productiva que incluyó la implementación de una política de racionalización de personal. En consecuencia, muchos de sus trabajadores fueron desvinculados de la compañía petrolera.

Su plantilla de trabajadores fue reducida en una 89 por ciento, ya que pasó de estar conformada en 1991 por 5400 empleados a 600 en el año 1994 (SUPE 1996). Se produjo de esta forma un importante cambio en la gestión de la mano de obra de la Refinería

La desvinculación de los trabajadores fue llevada a cabo través de tres formas diferentes:

- el “retiro voluntario”
- la asistencia a cursos de capacitación con salarios pagos y cobertura de obra social
- despidos.

El llamado “retiro voluntario” consistía en una proposición que le hacía la compañía a los trabajadores para que a cambio de una indemnización importante se retiren de la empresa. Esta práctica de “limpieza” fue una estrategia que se copió de los países desarrollados, en especial los europeos, en los cuales se venía implementando esta forma de desprendimiento de los trabajadores considerados excedentes o prescindibles desde mediados de los años 70 (Linhart, 1988).

La asistencia a los cursos de capacitación fue una estrategia utilizada por la empresa para aquellos trabajadores considerados prescindibles que no aceptaban acogerse al “retiro voluntario”. La capacitación no era guiada por la firma petrolera ni por ningún otro organismo estatal. Cada aspirante podía optar por el curso de capacitación que quisiera, siempre que su duración fuera de un año, e YPF se hacía cargo del costo. Al término del mismo el agente petrolero quedaba desafectado y se lo indemnizaba con el 100%.

En relación a los cursos de capacitación resulta interesante señalar que no fueron implementados en el marco de una política de “outplacement”o relocalización. Esta política supone que la empresa o el Estado promueven la capacitación de los ex trabajadores para que se articule con el potencial desarrollo existente en la región. Esta estrategia no fue prevista para las ciudades de Berisso y Ensenada.

El despido fue aplicado a aquellos trabajadores que, el 13 de septiembre de 1991, adhirieron a un paro nacional de actividades convocado por el Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE) en solidaridad con los agentes petroleros de la refinería de Campo Durán, Salta, quienes estaban luchando para evitar la venta de esta unidad productiva. Este paro fue declarado ilegal por el Ministerio de Trabajo de la Nación y 1360 trabajadores de la refinería La Plata fueron desafectados de la empresa.

Gran parte de estos trabajadores conformaron los emprendimientos productivos que serían contratados por la refinería para prestar diferentes actividades de mantenimiento y servicios.

2.4- La tercerización implementada: la conformación de emprendimientos productivos.

En el caso de la empresa petrolera a nivel nacional, luego de la privatización se implementó la estrategia de tercerización de una serie de actividades que serían realizadas por emprendimientos constituidos por ex trabajadores petroleros.

Como podrá verse, esta tercerización podría ser concebida como una política de gestión flexible del trabajo que trae consigo la precarización de las condiciones de trabajo. Esta es entonces la perspectiva que adoptamos para abordar nuestro estudio de caso.

Las pequeñas y medianas empresas organizadas por los ex trabajadores que analizamos surgieron al amparo de la Ley de Reforma del Estado que, en sus artículos 15 y 16 hacía alusión a la posibilidad de la constitución de sociedades por parte de los ex agentes de la empresa.

El artículo 16 señalaba que “el poder ejecutivo puede otorgar preferencias de privatización a: 1) los propietarios del capital social, 2) los empleados del ente privatizado, 3) los usuarios titulares de los servicios prestados y 4) los productores de materias primas”.

Por otro lado, en el artículo 15 cuando se mencionaba las distintas alternativas de procedimientos de privatización posibles se establecía que se podía: “1) transferir la titularidad o 2) constituir sociedades” (artículos 15 y 16 de la ley 23696/89).

De esta forma, ambos artículos se transformaron en la condición de posibilidad para que los ex empleados organizaran sociedades para prestarles distintos servicios a la empresa ahora privatizada.

En este proceso de organización y conformación de emprendimientos, el Sindicato Unidos Petroleros del Estado (SUPE) tuvo una participación muy activa, ya que había decidido aceptar la privatización de YPF pero negociando con los directivos de la empresa estatal y el gobierno ciertos condicionamientos, entre los cuales estaba la conformación por parte de los ex trabajadores de emprendimientos productivos que el sindicato dirigiría. Redefiniendo así su accionar SUPE desarrolló una estrategia de “supervivencia organizativa” al convertirse en un “sindicato de negocios” (Orlansky, 1997).

Ante las transformaciones desarrolladas en la empresa y la pérdida importante de poder que estaba sufriendo decidió aceptar la privatización y negoció una serie de concesiones, entre las que se destacaron: la participación accionaria en la empresa privada a partir del Programa de Propiedad Participada, el pedido de subsidios para la creación de una obra social (OSPE), el reconocimiento del monopolio de la representación sindical a pesar de la existencia de otro sindicato de trabajadores en el sector (La Federación Argentina Sindical del Petróleo y el Gas Privados, FASPyGP) y la conformación de emprendimientos prestadores de servicios a la empresa. (Orlansky y Makon, 2002:5)

Al implementar una estrategia de “supervivencia organizativa”, se puso generalmente al frente de muchas de estas pequeñas y medianas empresas. Según Murillo (1997), frente a la privatización de YPF, SUPE organizó 215 empresas que agruparon a 7194 trabajadores “ypefeanos”.

En relación a estos emprendimientos, Wade (1996) ha sostenido que su surgimiento fue una estrategia elaborada por la empresa en connivencia con el sindicato y el gobierno nacional, ante la delicada situación que vivían los ex trabajadores desplazados de la compañía y el descontento que esto provocaba. Según este autor, con la política de tercerización se intentaba evitar un conflicto social y laboral que se hubiera originado si se dejaba cesantes a miles de empleados en regiones cuya base económica era la industria petrolera.

En la refinería La Plata, la actuación de la filial petrolera sindical fue diferente. Si bien se implementó una estrategia de tercerización, que fue viabilizada a través de la subcontratación de actividades de mantenimiento y servicios, los emprendimientos conformados no fueron dirigidos por los dirigentes sindicales locales sino que estuvieron a

cargo de los ex trabajadores, quienes constituyeron Sociedades Anónimas, Sociedades de Responsabilidad Limitada y Cooperativas con apoyo del sindicato.

La tercerización que se implementó en la refinería fue bastante particular pues las actividades de las empresas subcontratistas debían realizarse dentro de la empresa, dadas las características del proceso productivo. En relación a esto uno de los ex trabajadores entrevistados nos comentaba lo siguiente:

“Nosotros nos quedamos trabajando en el mismo espacio físico en el puerto de La Plata, nosotros nos quedamos trabajando ahí, en una cooperativa.” (Franco. Entrevista N° 29. Sector mantenimiento y servicios).

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

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

En líneas generales, lo que el empleador pretende con la política de tercerización es que las tareas específicas cuya ejecución es ocasional, las lleve a cabo de manera contractual una firma exterior especializada y no tener en nómina a toda la gama de personal innecesario, gran parte del cual se encuentra subempleado la mayor parte del tiempo (OIT, 1998).

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

Estos últimos fueron externalizados tanto a través de la tercerización “en cadena”, es decir a partir de una contratación que realiza la empresa subcontratista para una parte de los trabajos que se le confían, como a través de trabajo temporario o eventual que es contratado de manera individual. Para este tipo de trabajo se encargaba la selección y contratación de personal a las empresas contratistas o la dirección de recursos humanos de la refinería recurría a la bolsa de trabajo del sindicato local, en la cual se inscribían los trabajadores interesados.

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

En la refinería La Plata algunos de los emprendimientos subcontratados fueron creados por los ex trabajadores despedidos ente 1991 y 1993, luego del paro del 13 de septiembre de 1991, mientras que otros fueron conformados hacia mediados de 1993, cuando se profundizó el proceso de desvinculación de personal. Como señala uno de nuestros informantes:

“... nos dieron la oportunidad de formar lo que se llamó en su momento microemprendimientos, pequeñas empresas. Ingresamos primero a través del sindicato, el sindicato SUPE, estuvo más o menos un mes y pico ayudando, y bueno después formamos nuestra propia empresa (...) yo fui el primer presidente de la cooperativa, estuve 6 años de presidente de la empresa, desde el año 91 al año 97.” (Silvio. Entrevista N° 13. Sector mantenimiento y servicios).

En líneas generales los emprendimientos estaban constituidos por una gran cantidad de socios, dado que se conformaban con gran parte de los ex agentes que eran desvinculados del sector mantenimiento y servicios.

Si bien anteriormente esta unidad productiva subcontractaba algunas actividades, estas eran en general mínimas y estaban fuertemente orientadas a tareas específicas de construcción en las plantas productivas. SADE o TECHINT eran las empresas que tenían a su cargo estas tareas.

En la política de tercerización que se implementó durante el proceso de privatización se dio en cambio prioridad a las sociedades de ex agentes petroleros que tenían el “saber hacer” específico de las actividades que se decidían externalizar, dado que esto era muy conveniente para la empresa.

Las sociedades comenzaron a funcionar en el mismo espacio físico y con la misma maquinaria que existía antes de la desestatización de la empresa petrolera.

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

En principio YPF les alquilaba las instalaciones y les cedía en comodato los equipos y maquinarias que se habían utilizado hasta ese momento, materiales que al poco tiempo resultarían antiguos y en algunos casos se transformarían en obsoletos. De manera que sus trabajadores debían realizar la misma actividad laboral que habían realizado durante años para YPF pero para una empresa privada, de la que eran propietarios.

Cada emprendimiento tenía definido su área de trabajo en la empresa y contaba con un contrato que duraba aproximadamente dos años que protegía en cierta medida su área de competencia. Luego de pasado este período debían comenzar a participar en licitaciones abiertas o negociar directamente con la dirección de YPF S.A. sin las prebendas contempladas anteriormente.

Si bien los contratos originales garantizaban cierta cantidad de horas hombres mensuales a un precio muy conveniente en el mercado, esta situación comenzó a cambiar con el tiempo.

Uno de los mayores problemas que tuvieron fue la gestión de los mismos, pues sus directores tenían calificaciones ligadas estrictamente al trabajo en la refinería pero nada sabían de la conducción de una compañía. La capacitación en gestión empresarial fue uno de sus mayores dificultades.

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

Esta situación fue complementada con la firma de los nuevos contratos con YPF que reducía sobremanera los montos de licitación. Con el tiempo algunas empresas debieron cerrar sus puertas o fusionarse con otras para poder subsistir.

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

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

Estas empresas debieron entonces reconvertirse y diversificar su oferta de trabajo por lo cual comenzaron a realizar otras actividades y a buscar nuevos mercados y clientes.

Ahora bien, más allá de las situaciones particulares, luego de dos años todos los emprendimientos comenzaron a participar de licitaciones en las se firmaron contratos que estipulaban la realización de una mayor cantidad de trabajo por el mismo presupuesto.

Estas empresas estarían desde entonces condenadas al mundo de la flexibilidad, pues como sostiene Barberena su trabajo estaría asegurado siempre y cuando pudieran adaptarse a las reglas del mercado, compitiendo con otros emprendimientos conformados por ex compañeros de trabajo y por terceros. Ya no podían esperar aumento salarial, sino aumento en las ganancias de sus empresas. Los beneficios sociales adquiridos los podrían mantener “si la rentabilidad de la empresa se los permitía. La jornada laboral dependía del cumplimiento del trabajo, y no del cumplimiento del horario” (Barberena 1997: 81)

La creciente necesidad de diversificar la oferta de trabajos a realizar, la presión ejercida por la dirección de la refinería en cuanto a plazos de entrega, los llamados anuales o bianuales a nuevas licitaciones y la inevitable existencia de empresas competidoras de la región significó entonces para estos emprendimientos la incorporación paulatina de políticas de flexibilidad laboral a nivel de la empresa.

En contrapartida la política de tercerización significó para Repsol YPF una fuerte reducción de costos. En primer lugar porque “una importante proporción del costo fijo, el pago de sueldos y salarios de todo el personal de mantenimiento y servicios fue trasladado a las empresas subcontratistas. Por otro lado, le proporcionó mayor flexibilidad dado que los contratos eran y continúan siendo temporarios, sin cláusulas de renovación automática y con posibilidades de rescisión de ambas partes antes de finalizar el período, si la existencia de ciertas situaciones así lo justifican. Esto significó una amplia posibilidad de ajustar sus costos en función de la variación de la actividad” (Barberena, 1997:80).

2.5- La tercerización: ¿sólo una política para evitar conflictos?

El análisis de la conformación y de la evolución de los emprendimientos de los ex agentes de la refinera, no tiene sentido si no lo insertamos en una discusión teórica más amplia. Con esto queremos decir que, estudiar la tercerización implementada y sus características sin enmarcarla en una reflexión profunda acerca de su significado y de las corrientes teóricas a las que responde y da sentido, implica perder de vista la complejidad del fenómeno que estamos analizando.

Con la idea de evitar un análisis que podríamos calificar como “anecdótico” de la situación, queremos en principio discutir con Wade (1996) que, como señalamos anteriormente, ha sostenido que con la política de tercerización YPF intentaba evitar un conflicto social y laboral.

Desde nuestro punto de vista, en la refinera analizada esta no fue la única causa, pues creemos que la conformación de los emprendimientos fue también una estrategia de flexibilidad de la empresa que buscaba mayor rentabilidad.

En primer lugar, no había una gran presión por parte de los trabajadores y sus representantes, pues SUPE decidió aceptar la privatización a cambio de negociar una serie de condicionamientos y, la filial sindical local, aunque realizó una serie de medidas de oposición a la desestatización, no fue apoyada por el sindicato a nivel nacional y se quedó sola peleando contra el proceso⁸. En consecuencia, no pudo desplegar una política de confrontación, y sus trabajadores, con una escasa tradición de movilización y pelea sindical⁹, nada pudieron hacer para evitar la desestatización de la refinera. No había entonces un gran peligro de conflicto social.

En segundo lugar, si bien los directivos de la refinera dieron prioridad a los emprendimientos conformados por ex agentes de YPF¹⁰, en esta decisión también se tuvo en cuenta el “saber hacer” que tenían los ex trabajadores que podía ser utilizarlo a la brevedad para obtener mayor rentabilidad.

Estos elementos nos permiten entonces pensar que, la política de tercerización implementada respondió también a una estrategia empresarial de mediano plazo. Su idea era aumentar su rentabilidad y matizar las consecuencias sociales del proceso de reestructuración implementado.

Es decir que si bien la empresa petrolera sabía que con una política de tercerización centrada en la contratación de emprendimientos conformados por ex agentes podría evitar a corto plazo el conflicto social, su decisión estaba también motivada por sus perspectivas de ganancia a mediano plazo, cuando, al finalizarse los contratos iniciales, los emprendimientos y sus trabajadores no tuvieran más remedio que aceptar realizar los trabajos solicitados por la empresa privada a cambio de un valor mucho menor al pactado anteriormente o comenzaran a realizar más actividades por el mismo presupuesto.

Todo esto en un contexto de erosión y pérdida de poder por parte del sindicato, que luego de la privatización había visto minados sus recursos políticos y económicos.

Por otro lado, como señalamos anteriormente, es importante recordar que la política de tercerización implementada se inscribe en el marco de una tendencia internacional de subcontratación de actividades que no sólo se produce en las industrias de proceso

⁸ La filial sindical local tenía diferencias con la Federación nacional porque pertenecían a distintos grupos sindicales internos.

⁹ Dada la fuerte imbricación que el sindicato había tenido siempre con el gobierno peronista en el poder, con lo cual no necesitaba movilizar a sus trabajadores para conseguir que sus reclamos fueran escuchados

¹⁰ En lugar de contratar a otras empresas que ya venían trabajando como contratistas tales como SADE o TECHINT

continuo, sino que por el contrario tiene su origen y amplio desarrollo en las industrias automotrices o textiles, que al poder subcontratar parte de su proceso productivo, este es ejecutado externamente en otra planta o taller.

De esta forma la tercerización no fue una política aislada de la industria petrolera. Su implementación es en realidad un ejemplo más que refuerza y da sentido a la teoría de la flexibilidad que sostiene la estrategia de dominación del trabajo por parte del capital (Pollert, 1994). Su espíritu radica en la lógica de la ganancia, que en los últimos años viene indefectiblemente de la mano de la flexibilidad.

2.6- La situación actual de los emprendimientos productivos

En la actualidad, a 16 años de la implementación de esta estrategia empresarial por parte de YPF, son 22 los emprendimientos conformados por ex trabajadores que se encuentran todavía en pie y están afiliados a SUPE.

Como hemos visto, estas empresas, que han logrado subsistir a la política agresiva de renegociación de contratos impulsada por Repsol YPF, se han visto obligadas a flexibilizar su estrategia empresarial para no perder la asignación de los nuevos contratos en la competencia con otras empresas externas.

Las actividades productivas que realizan para la empresa petrolera son muy diversas entre las que priman las siguientes:

ACTIVIDADES DE EMPRESAS SUBCONTRATISTAS DE REPSOL YPF
Aislamiento de equipos
Carga y descarga de equipos y productos
Control de calidad
Ejecución en paradas de plantas productivas
Envasado de productos
Limpieza y reparación de equipos
Medicina laboral
Mantenimiento de sistemas de control e instrumentación industrial
Mantenimiento de sistemas eléctricos
Montaje de equipos y válvulas
Montaje de instrumentos de control y medición
Prefabricado, re-entubado y montaje de cañerías
Servicios informáticos
Transporte de productos
Transporte de trabajadores
Transporte de residuos industriales

Fuente: elaboración propia sobre la base del relevamiento de empresas subcontratistas de Repsol YPF Refinería La Plata.

Ahora bien, como estos emprendimientos se conformaron sin contar con la capacitación y herramientas necesarias para transformarse en empresas sustentables, siguen siendo aún dependientes de Repsol YPF desde lo productivo y comercial.

En virtud de ello, los emprendimientos productivos que lograron sobrevivir enfrentan hoy numerosos desafíos productivos, tecnológicos y organizacionales. La gestión

empresarial, la conducción del personal, la capacitación profesional, la adquisición de nuevas tecnologías, la obtención de nuevas fuentes de financiamiento y las relaciones con otras empresas son áreas fundamentales en las que los emprendimientos deben mejorar su funcionamiento para lograr una mayor competitividad en el mercado petrolero y conquistar nuevos mercados a través de la diversificación de su oferta productiva.

Sus dificultades económicas limitan sin embargo el comienzo de este camino.

2.7- Los trabajadores de los emprendimientos: su situación laboral.

Como ya hemos visto, los trabajadores de los emprendimientos productivo constituidos para prestarles servicios a Repsol YPF eran generalmente ex empleados de la empresa petrolera. Se habían incorporado a ellos cuando se decidió su conformación, luego de la privatización y reestructuración productiva implementada en la refinería. Al respecto esto nos contaban uno de sus trabajadores:

“...Nosotros nos quedamos trabajando en el mismo espacio físico, nos quedamos trabajando ahí en una cooperativa. (...) la armamos entre los operarios de la cooperativa, elegimos un consejo de administración y empezamos a trabajar...” (Franco. Entrevista N° 9)

Otros ex trabajadores se incorporaron sin embargo más adelante, cuando las necesidades productivas de los emprendimientos propiciaron su ingreso dado que sus conocimientos y experiencia resultaban importantes. Electricistas, plomeros, matriceros, fresadores, y técnicos (entre muchos otros) se incorporaron así a las empresas subcontratadas por Repsol YPF.

“(...) en ese momento el presidente de la cooperativa dijo y bueno si queremos ser un empresa, si queremos ser una cooperativa de trabajo, tenemos que tener una oficina técnica, no podemos prescindir de un dibujante técnico mecánico, dijo, así que tenemos que llamar por lo menos a uno de los dos que trabajaban para YPF y me llamaron a mi...” (Ignacio. Entrevista N° 2).

(...) “se juntaron, hicieron la cooperativa, son algo de 30 socios, 35 socios y después entraron a contratar gente que había estado en planta o gente que había estado antes en el corte de carbón. Y a hi me llamaron, quedé contratado para la empresa” (Martín. Entrevista N° 3).

Inicialmente el trabajo en estos emprendimientos era el mismo que los trabajadores realizaban para YPF, pero con el correr del tiempo, la actividad laboral comenzó a diversificarse, y debieron comenzar a realizar más de una tarea específica. Se hizo presente así la flexibilidad funcional.

“acá todos hacen de todo, esa es la política de la empresa , saber todos un poco de todo. No hago soldaduras nada más, sueldo, hago el trabajo del corte de carbón o manejar locomotoras o cortás el carbón o paleas cuando se cae el carbón o manejas la pala mecánica...” (Martín. Entrevista N° 3).

La jornada laboral de los trabajadores de estos emprendimientos es por su parte variable, de acuerdo al trabajo que la empresa tenga que realizar y a los plazos que se estipulen para ello.

“...no tenemos horario, estamos full time, si hay trabajo trabajamos hasta que se termina. No tenemos horarios de trabajo, lo normal son 8 o 9 hs pero, si hay que trabajar 12 o 14 hs sábado y domingo trabajamos...” (Emiliano. Entrevista N° 6)

En relación a la seguridad social, la situación es un poco delicada. Por un lado está el problema de los aportes jubilatorios, pues en algunos casos los emprendimientos no realizan los aportes correspondientes de sus trabajadores porque las ganancias obtenidas no les alcanzan para ello.

“Ojalá que podamos jubilarnos. No nos estamos pagando la jubilación para poder pagar los retiros viste, es decir los sueldos de los trabajadores, para todo no da”. (Ignacio. Entrevista N° 2).

Por otro lado, si bien las empresas tienen contratada alguna obra social, los trabajadores nos cuentan que la calidad de los servicios ofrecidos ha ido empeorando o que por las dificultades económicas de los emprendimientos han tenido que contratar seguros médicos con coberturas limitadas. La diferencia entre la seguridad social que ofrecía la ex empresa petrolera estatal y la otorgada por los emprendimientos se torna, de esta forma, muy evidente.

“Desde un primer momento el grupo de personas que trabajamos para formar una empresa tratamos, tuvimos como una meta la función social, entonces siempre tratamos de conseguir en su momento la mejor obra social, cobrábamos muy buen dinero que nos pagaba YPF entonces la empresa nunca ahorró gastos y menos en una buena obra social. Después la cosa empezó a caer un poco y fuimos cambiando y bueno las obras sociales en el país se cayeron todas también ¿no?...” (Silvio. Entrevista N° 13).

“La cobertura social nada que ver a la época de YPF, o sea nosotros por YPF teníamos una muy buena obra social que era de YPF, ahora estamos cubiertos por otra, que no es mala pero ha bajado mucho su cobertura...” (Gastón. Entrevista N° 11).

Toda esta situación se combina además con una incertidumbre laboral permanente, pues tener empleo depende, para estos trabajadores de que los directivos de las empresas logren ganar nuevas licitaciones o renegociar su contrato con Repsol YPF.

“no tenemos estabilidad laboral, dependemos totalmente de nuestro trabajo, o sea dependemos de nuestro trabajo, si lo hacemos bien y dependemos también de su relación de contrato, dependemos de una licitación, todavía no licitamos, pero podemos llegar a licitar. Hasta ahora se nos fue renovando el contrato, al principio fueron 5 años, decis bueno 5 años, después fueron tres, ahora es anual, entonces vos todos los fines de año no sabés si el año que viene tenés trabajo”. (Silvio. Entrevista N° 13).

Como resulta evidente los trabajadores de los emprendimientos han sufrido un importante proceso de precarización laboral, pues dada la agresiva política de renegociación de contratos o el llamado a licitaciones aplicada por Repsol YPF, las empresas han tenido que prolongar la jornada laboral de sus empleados, bajar considerablemente sus salarios, contratar una cobertura social de baja calidad y dejar de pagar, en algunos casos los aportes jubilatorios.

Los ex trabajadores de YPF dueños de los emprendimientos comenzaron así a transitar una situación laboral en la que se hizo frecuente la flexibilidad micro, tanto numérica, como financiera y funcional. La flexibilidad numérica remite a los cambios en los horarios de trabajo y en la duración de la jornada de trabajo según las necesidades productivas. La flexibilidad financiera refiere a la reducción de los salarios o retiros de acuerdo a las licitaciones ganadas. La flexibilidad funcional alude a la realización de actividades laborales diversas.

La política empresarial de flexibilidad aplicada no ha evitado sin embargo que la incertidumbre laboral siga presente, porque todas estas estrategias no garantizan que pueda ganarse una nueva licitación o que Repsol YPF les renueve el contrato.

Reflexiones finales:

La privatización y reestructuración productiva implementada en la refinería La Plata fue el punta pie inicial de una política de tercerización de emprendimientos conformados por ex agente petroleros que venía para quedarse. La flexibilidad macro fue así la condición de posibilidad para que este proceso fuera posible.

Con la tercerización, los emprendimientos conformados y sus trabajadores se transformaron en los eslabones invisibles de la privatización y reestructuración productiva puesta en marcha en la refinería. Su presencia fue y sigue estando escondida, o mejor dicho no reconocida como parte indispensable de la empresa. Aunque las tareas se realizaban y se continúan realizando dentro de las instalaciones de la firma, su existencia se torna difusa en los balances oficiales de la compañía privada.

Sus trabajadores que estaban integrados a la “empresa madre” y eran parte de su mercado interno, se transformaron en trabajadores externos que trabajan dentro de la fábrica. Ellos son el último eslabón de una cadena productiva que los despojó de los beneficios socioeconómicos y laborales que poseían cuando la empresa era estatal. Se transformaron así en los grandes perdedores de la flexibilidad y la tercerización.

Ante esta situación se torna indispensable la participación de organismos estatales que implementen políticas a favor de los emprendimientos y sus trabajadores. Entre los objetivos a perseguir la estrategia gubernamental debería incluir un mejoramiento de su productividad y la ampliación de sus mercados.

Este sería en definitiva el inicio de un camino de nuevas posibilidades que permitiría “compensar” o reducir el terrible impacto laboral y social que trajeron consigo la tercerización implementada.

Bibliografía.

- Boletín de Información Petrolera n° 37, 42.
- Barberena, Anabela (1997). “La reinserción laboral de los empleados desplazados del Estado: El caso de la Destilería La Plata de YPF”, en *Serie III. Políticas Públicas*. Documento de INAP N° 38. Bs. As. Edit INAP.
- Broda, Jaques (1977), *Problematique de la sous trailance et du travail temporaire, analyse d'un cas: la zone de Fos et le systeme Solmer*. Tesis de postgrado. Aix en Provence.

- Carelli, R. de L (2003) *Terceirizacao e intermediacao de mao de obra- ruptura do sistema trabalhista, precarizacao del trabalho y exclusao social*. RJ Ed. Renovar. Brasil.
- Coriat, Benjamin (1979), *El taller y el cronómetro*. Siglo XXI. México
- De la Garza Toledo, Enrique (2003) “Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina”, en De la Garza Toledo (comp), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Díaz, Álvaro (1996), “Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa”, en *Boletín Cinterfor*, núm. 137, pp. 31-60.
- Druck, Graca (2007), “A precarizacao do trabalho no Brasil: um estudo da evolucao da terceirizacao/subcontratacao no Brasil e na indústria da Bahia na última década”, en Cd 5to Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo, Uruguay.
- Harvey, David (1998) *La condición de la posmodernidad*. Amorrortu. Buenos Aires.
- Holloway, John (1992), “La reforma del Estado: capital global y estado nacional”, en *Revista Doxa*. N° 9/10. Buenos Aires.
- Kozulj, Roberto y Bravo, Victor (1993). *La política de desregulación petrolera argentina. Antecedentes e impactos*. Centro Editor de América Latina. IDEE. Argentina.
- Ley de Reforma del Estado 23696/89.
- Linhart, Danielle (1988). “Crisis y Trabajo”, en Castillo (comp). *La automatización y el futuro del trabajo*. Informes Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Murillo, M. Victoria. (1997) “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem”, en *Revista Desarrollo Económico*. Vol 37, N° 147. Bs. As.
- OIT (1998). *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*. Informe para el debate. Programa de actividades sectoriales. Ginebra.
- Olivieri, Carlos (1991) “YPF, un modelo de privatización para el mundo”, en *Boletín de Información Petrolera* N° 25. Año VIII. Bs As.
- Orlansky, Dora (1997). “Reforma del Estado, reestructuración laboral y reconversión sindical Argentina 1989-1995”, en *Revista Estudios Sociológicos del Colegio de México*. Vol XV. Num. 45.
- Orlansky, Dora y Makón, Andrea. (2002). *De la sindicalización a la informalidad. El caso de Repsol-YPF*. Versión preliminar. Ponencia presentada en el seminario Programa de estudios internacionales (PESEI)IDES. Bs. As.
- Pollert, Anna. (1994), *Adiós a la flexibilidad*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid
- Rofman, Alejandro (1999). *Las economías regionales a fines del siglo XX..* Edit Ariel. Buenos Aires.
- Soul, Julia (2002), *Los unos y los otros. La fractura que persiste. Reconversión productiva e identidades colectivas en la ex Somisa, actual Siderar*. Tesis de Licenciatura. Mimeo. Rosario
- SUPE. (1996). *Resúmenes históricos, en el cincuentenario de la biblioteca Gral Mosconi*. Pop. N° 182.

- Svampa, M y Pereyra, S (2003), *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Urrea, Giraldo (1999), “Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado” en De la Garza, E. (comp.) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, CLACSO, GT Trabajo, sujetos y organizaciones laborales, Biblioteca Virtual.
- Vatin, Francois (2004). *Trabajo, Ciencia y Sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. Edit Trabajo y Sociedad y Lumen Humanitas. Bs As.
- Wade, Eduardo (1998). “¿Fomentar la pequeña empresa o postergar el conflicto social?”, ponencia presentada en el 3er Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Bs As.