

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMÁN  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**TESIS DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA SOCIAL  
(Orientación Grupos e Instituciones)**

**Incidencia de las condiciones laborales  
en la identidad de los trabajadores de  
YPF- Repsol en Mendoza**

**ALUMNO: Javier Bauzá**

**DIRECTORA: María del Carmen Llano**

**-2017-**

<b>INDICE</b>	2
<b>Introducción</b>	3
<b>Capítulo I - Problemáticas del trabajo y la identidad, un abordaje desde la Psicología Social</b>	8
1.1 Proceso de Reestructuración del Capital	8
1.2 Abordaje desde la Psicología Social Pichoniana	14
1.2.1 Esquema Conceptual Referencial y Operativo	15
1.2.2 El Orden Socio Histórico y la subjetividad	17
1.2.3 Concepción de Trabajo	19
1.2.4 La identidad	22
1.3 Consideraciones Metodológicas	25
<b>Cap. II - El proceso de privatización del petróleo en la Argentina</b>	31
2.1 Relevancia del petróleo en nuestro país, repasando la historia	32
2.2 Neoliberalismo y privatización de YPF	37
2.3 El petróleo en el modelo extractivo exportador	46
<b>Capítulo III - Nuevas formas de gestión del trabajo y su impacto en la construcción de la identidad</b>	54
3.1 Nuevo patrón de acumulación flexible y sobreadaptación	57
3.2 Formas de Representación Sindical, fragmentación social y subjetiva	67
3.3 Gestión de calidad y alienación grupal	73
3.4 Construcción de una identidad dependiente o falsa identidad (identificación con los valores de la empresa)	82
3.5 Identidad en resistencia y lucha	95
<b>Conclusiones</b>	107
<b>Bibliografía</b>	114
<b>Anexo: Entrevistas</b>	118

## Introducción

---

La agudización de la crisis del capitalismo a nivel mundial, y la irrupción del modelo neoliberal en Argentina y su política de “ajuste estructural” trajeron como consecuencia directa el aumento del desempleo, la precarización laboral, la pobreza y el hambre. Se produjeron importantes transformaciones en el mundo del trabajo de la mano de las innovaciones tecnológicas, modificando las formas de trabajo conocidas hasta el momento y adecuando el derecho del trabajo a las necesidades del sistema incidiendo directamente en los conflictos entre empleadores y trabajadores, debilitando y aislando las luchas de los mismos.

Las privatizaciones de las empresas públicas fueron el escenario de estos cambios y transformaciones, uno de los casos más emblemáticos en nuestro país fue la empresa petrolera YPF, que en su traspaso a manos extranjeras (Repsol-YPF) modificó sus modalidades de trabajo y contratación, adhiriendo a esta nueva ola de transformaciones en la gestión del trabajo, y ocasionando un impacto directo en la identidad de los trabajadores.

Frente a este nuevo panorama se realizaron diversas investigaciones que explican las diferentes transformaciones desde distintas áreas del conocimiento. Si bien podemos encontrar diversos estudios desde la sociología del trabajo que se enmarcan en las transformaciones estructurales entre la relación capital – trabajo, éstas nuevas modalidades de gestión del trabajo se cristalizaron no sólo en las condiciones materiales de existencia de los trabajadores sino también en el plano de la identidad, posibilitando u obstaculizando la construcción de una identidad auténtica. Este interés nos llevó a abordar la problemática desde una mirada que incorpore este aspecto.

El análisis combinado desde el interjuego entre el orden social y la subjetividad que propone la psicología social nos brinda una mirada específica que permite profundizar el nexo que vincula la precarización de las condiciones laborales y

su incidencia en la identidad de los sujetos. La conformación de la identidad de los trabajadores que trabajan bajo las nuevas condiciones laborales impuestas en las últimas décadas da muestras de características recientes y diferentes a las que se presentaban en el modelo fordista, y necesitan ser investigadas desde una perspectiva integradora que abarque una mirada psico - social.

Por lo tanto, la complejidad que reviste este fenómeno y las particularidades que adquiere en cada país y en cada provincia como así también en cada empresa, nos plantea la imprescindible tarea de reconocer que, si bien este proceso de privatizaciones en nuestro país se enmarca en las políticas neoliberales a nivel mundial y nacional, en nuestra provincia presenta características particulares. Por tanto, en este trabajo analizaremos de qué manera los diferentes aspectos de la situación laboral de la empresa Repsol YPF (o las tercerizadas que trabajan para ésta) inciden en la identidad de los trabajadores.

En este sentido, y por las características que reviste nuestro estudio de caso, optamos entonces por conjugar los aportes de la sociología crítica de raigambre marxista con los que propone el acervo teórico de la psicología social. La interrelación de los conceptos y perspectivas desarrollados por ambas corrientes nos permitieron afrontar las relaciones y los vínculos entre la estructura y los sujetos o el orden socio- histórico y la identidad.

Estos cambios en los modelos de producción condujeron a la pérdida de los marcos de referencia que amparaban la cotidianidad, entonces nos preguntamos de qué manera inciden los mismos en la construcción de la identidad, la forma en que estos caminos promueven el fortalecimiento de una identidad independiente, o por el contrario, afiancen una identidad impuesta desde los sectores dominantes.

Partimos de la siguiente idea que se constituyó en nuestro supuesto de sentido y nos guio a lo largo de nuestro trabajo de investigación: los actuales modos de

organización del trabajo implementados por la empresa Repsol- YPF producen cambios en las pautas de conducta, en los vínculos, en las formas de relacionarse, y en la conformación de la identidad de los trabajadores.

Una vez, que decidimos y afianzamos nuestro posicionamiento y teniendo en cuenta que toda investigación implica una interrelación entre teoría y práctica, construimos nuestro abordaje metodológico, que se basó en un exhaustivo trabajo en terreno el cual, demandó un periodo de tiempo que abordó los años 2009, 2010 y 2011. Utilizamos la lógica cualitativa de investigación social y nos servimos de su técnica (entrevistas en profundidad a informantes claves). La sistematización y análisis de las entrevistas se realizó a partir del Método Comparativo Constante, que permitió generar teoría de base empírica y analizar los procesos en los que estaban inmersos los trabajadores.

De esas decisiones teóricas y metodológicas se construyó el siguiente diseño de trabajo el cuál detenta este orden temático:

En el capítulo I, abordamos las Problemáticas del trabajo y la identidad, en el marco de Reestructuración del Capital que promueve un nuevo patrón de acumulación flexible y nuevas formas de gestión del trabajo, recurriendo frecuentemente a la desconcentración productiva y la tercerización de empresas. Para esto, acudimos a los análisis realizados por la perspectiva de la Psicología Social Pichoniana y como pilar fundamental el Esquema Conceptual Referencial y Operativo que nos brinda conceptualizaciones pertinentes para comprender la relación dialéctica entre el Orden Socio Histórico y la subjetividad combinando esta perspectiva con los aportes de la sociología del trabajo.

Tomamos como uno de los ejes centrales de esta investigación la problemática de la alienación en el trabajo y cómo esta situación es constitutiva en la conformación de la identidad de los trabajadores. Desarrollamos los conceptos,

que necesitamos cómo herramientas para abordar la problemática desde todas las aristas que la componen.

En el capítulo II, analizamos el proceso de privatización del petróleo en Argentina desde un enfoque histórico estructural y la relevancia del petróleo en nuestro país, repasando la historia con el propósito, de revisar las valoraciones que se han producido en los distintos gobiernos, sobre la importancia de una empresa pública o privada y cómo estas valoraciones han bregado por la conformación de la identidad y la pertenencia o no de los trabajadores.

A la luz de este objetivo, nos introducimos en el estudio de la industria del petróleo en nuestro país, y profundizamos esta temática, desde los orígenes del descubrimiento del petróleo, el desarrollo de YPF como empresa monopólica estatal que contemplaba al petróleo como un recurso no renovable y estratégico para el desarrollo argentino y luego el proceso de privatización (Repsol- YPF) donde la explotación se hace intensiva ya que el petróleo se considera una commodities como cualquier otra, que se comercializa en el mercado.

Trabajamos específicamente las políticas neoliberales de apertura económica, y privatización de la empresa estatal YPF a Repsol, desarrollando los procesos de cambio que atravesó la empresa.

Finalizando el capítulo, caracterizamos el modelo extractivo – exportador, describiendo las continuidades y rupturas que dan cuenta de este periodo sobre todo luego de la crisis del 2001 y la manera en que las políticas energéticas de los últimos años impactan en los trabajadores.

En el capítulo III, nos abocamos al análisis de las nuevas formas de gestión del trabajo y su impacto en la construcción de la identidad. Por una parte, indagamos la forma en la que el nuevo patrón de acumulación flexible organiza

el trabajo intensificando el ritmo laboral y produciendo sobreadaptación y terror de inexistencia en los trabajadores.

Por otra parte, describimos el proceso de atomización y pérdida de representación sindical, características que conllevan la fragmentación social y debilitan la acción colectiva

También analizamos la manera en que las nuevas técnicas de gestión de la fuerza de trabajo, en este caso la gestión de calidad genera disciplinamiento y obediencia en los trabajadores, que promueve un tipo de grupalidad alienada basada en aspectos de un falso protagonismo.

En la última parte del capítulo trabajamos la identificación del trabajador con los valores de la empresa, cómo se va configurando una falsa identidad que no permite al obrero reconocer sus propias necesidades y lo deja entrampado, identificado con el agresor que lo oprime. Pero contradictoriamente a esa construcción hegemónica del poder dominante, también hay trabajadores que junto a otros conforman una identidad en resistencia y lucha (sujeto situado en un contexto) que conscientes de sus necesidades logran conformar una Identidad auténtica.

Finalmente, presentamos nuestra conclusión, con el fin de vincular las tensiones y contradicciones emergentes del proceso. Volvemos aquí a la instancia fundacional de nuestras preocupaciones, el registro de la incidencia en la conformación de la identidad de los trabajadores en el marco de la reorganización del capital que implica un patrón de acumulación flexible basado en nuevas formas de gestión del trabajo.

# **CAPITULO 1**

## **1. Problemáticas del trabajo y la identidad, un abordaje desde la Psicología Social**

En este capítulo, analizamos el proceso de reestructuración del capital que transformó los modos de organización del trabajo, los cuáles incidieron en la conformación de la identidad de los trabajadores de la empresa Repsol- YPF, objeto de estudio de este trabajo de investigación.

Para poder analizar esta problemática, describimos y postulamos nuestra perspectiva teórica. Nuestro punto de partida es el Esquema Conceptual, Referencial y Operativo, marco conceptual de la psicología social que contempla la relación dialéctica existente entre el orden socio histórico y la subjetividad. También desarrollamos el concepto de trabajo como una de las áreas de la vida cotidiana y explicamos la concepción de identidad. Por último, planteamos nuestra perspectiva teórica-metodológica para la comprensión y análisis de este estudio de casos.

### **1.1 Proceso de Reestructuración del Capital**

La crisis de acumulación capitalista produce un proceso de reorganización del capital que trae aparejado la adopción del modelo neoliberal, planteando como pilares fundamentales de sus políticas: la privatización de empresas del Estado, la desregulación de los derechos del trabajo y reestructuración de la producción con el propósito de lograr su recuperación.

En este capítulo abordaremos la manera en que se realizó este proceso, el cuál impactó tanto en América Latina como en Argentina. Las transformaciones en



la relación capital- trabajo, se materializaron en las empresas, YPF- Repsol no quedó afuera de estos cambios, e incorporó las nuevas modalidades de trabajo que impactaron directamente en los trabajadores, tanto en los que sufrieron las consecuencias siendo despedidos de la empresa como en los que se quedaron, quiénes tuvieron que adaptarse a nuevas formas de trabajo, además esto produjo un fuerte impacto en la construcción de las identidades de los trabajadores.

Esta reestructuración, que no modificó el modo de producción, se basó en la incorporación de nuevas formas flexibles de acumulación, que fueron posibles dado el gran salto tecnológico que se inició en los '70, como respuesta del capital a las luchas sociales de entonces. Una vez derrotada la lucha popular, se sentaron las bases sociales e ideológicas para retomar el proceso de reestructuración del capital, dando lugar, de esta manera al paso del método taylorista-fordista al toyotista.

Fue en este contexto que las fuerzas del capital consiguieron reorganizarse, introduciendo nuevos problemas y desafíos al mundo del trabajo. Los capitalistas comprendieron que en vez de limitarse a explotar la fuerza de trabajo muscular de los trabajadores privándolos de cualquier iniciativa y manteniéndolos en compartimentaciones estrictas del taylorismo y del fordismo, podían multiplicar su ganancia explotándoles la imaginación, las dotes organizativas, la capacidad de cooperación, todas las virtudes de la inteligencia. Fue con ese fin que desarrollaron la tecnología electrónica y la computación y que remodelaron los sistemas de administración de empresa implantando el toyotismo, la calidad total y otras técnicas de gestión (Antunes, 2005, p. 21-23).

Podemos afirmar entonces, que durante este periodo, hubo una ofensiva del capital contra la clase trabajadora y las conquistas laborales de los mismos, como así también sobre las condiciones de trabajo implementadas durante la etapa fordista. Ricardo Antunes (2005), plantea que se presencié la completa

desregulación de los capitales productivos transnacionales, además de la fuerte expansión y liberalización de los capitales financieros.

En América Latina, estos cambios, se concretaron en la década del 90', a través de un proceso de agudas transformaciones estructurales, incorporado en el "consenso de Washington". La adopción de las políticas neoliberales trajo aparejado profundas consecuencias sociales en toda la región.

En Argentina, este proceso de cambio estuvo acompañado, por una transformación de las pautas de integración y exclusión social, agudizando las desigualdades sociales, y la concentración económica. Este proceso que comenzó en el año 1976 con la última dictadura militar, tuvo su punto de inflexión con el gobierno de Carlos Menem (1989-1999), se continuó con el gobierno de la alianza (1999-2001) y tiende a consolidarse con el gobierno de Kirchner. (SVAMPA; PANDOLFI, 2004)

Las consecuencias de estas políticas en nuestro país produjeron un acelerado deterioro de las condiciones de vida de más de la mitad de la población y un crecimiento de la desocupación y de la cantidad de personas que vivieron bajo la línea de pobreza e indigencia.

Las transformaciones en el mundo del trabajo pasan a constituirse en uno de los nudos centrales del proceso de ajuste estructural. Crece notablemente el desempleo y la precariedad laboral a lo largo de este período.

A pesar del significativo avance tecnológico alcanzado (que posibilita a escala mundial una real reducción de la jornada de trabajo) se observa una política de prolongación de la jornada de trabajo. El desempleo en una dimensión estructural, la precarización del trabajo de manera ampliada y la destrucción de la naturaleza a escala globalizada se convierten en los trazos constitutivos de esta fase de *reestructuración productiva del capital* (Antunes, 2005, p.20)

Una de las características más sobresaliente de los cambios en el mundo del trabajo se cristalizó en la exigencia impuesta al obrero a través de la

flexibilización de su trabajo, donde debe estar disponible para adaptarse constantemente a la demanda del mercado y ajustarse inmediatamente a las diferentes tareas que se le imponen.

Urrúa Giraldo (1999) plantea que la empresa puede recurrir a la subcontratación (flexibilidad externa) o formar su personal para la adaptabilidad y la polivalencia, con el objeto de enfrentar toda la gama de situaciones nuevas (flexibilidad interna). En el primer caso a las empresas satélites les es confiada la atención de asumir las fluctuaciones del mercado. Ellas pueden hacerlo a costa de una enorme precariedad de las condiciones de trabajo y de fuertes riesgos de desempleo. En el segundo caso la empresa asume la adaptación de su personal a los cambios tecnológicos. Al precio de eliminar a aquellos que no son capaces de alcanzar el rango de las nuevas formas de excelencia.

Se le exige al obrero no sólo cumplir bien su tarea, sino también se le pide retener al cliente y aumentar la competitividad en el mercado. El trabajador polivalente debe asumir el control de la calidad de la producción, la competitividad y el involucramiento sin límites con la empresa.

Battistini y Wilkis (2004) exponen proponen dos modelos técnico-organizacionales, los cuales describiremos a continuación:

El primero, de origen japonés, se basa en la gestión de la organización productiva, está consiste en prácticas de trabajo en grupo, polivalencia, autoactivación de cada uno de los trabajadores en su puesto de trabajo. Adoptado en grandes empresas con trabajadores calificados. Busca la identificación de los trabajadores con la empresa en su conjunto.

El segundo, modelo estadounidense, es el de *gestión de los recursos humanos, el mismo adopta* técnicas organizacionales similares al anterior, pero pone énfasis en la implementación de diagramas de gestión de la fuerza de trabajo que incentivan formas y relaciones particulares entre trabajadores.

Más que la identificación, difunden la idea de eficiencia y eficacia en la tarea. “Sistema de *competencias*”: los trabajadores contribuyen a la competitividad de la empresa. Las cualidades exigidas son: iniciativa, responsabilidad y trabajo en equipo. Aparece una nueva noción: “*empleabilidad*” para la cual, ni la escuela ni la empresa producirían las competencias necesarias para acceder al mercado de trabajo, sino que los mismos trabajadores son responsables de esa tarea. Durante el período de prueba se inculcan formas organizativas y de relación interna que priorizan la identificación con el espíritu de la empresa. Se incentivan valores competitivos.

En ambos modelos el discurso de la empresa busca lograr la adhesión de los trabajadores a las necesidades de producción de cada momento. La adhesión puede ser por *consenso* (modelo japonés): forma más efectiva. Tiende a lograr valores identitarios de los asalariados no contradictorios con los intereses de la empresa, a través de otorgarles garantías (ingreso, carrera, etc.), brindarles canales de atención a sus demandas individuales, premiando sus actitudes colaborativas y haciéndolos partícipes de los éxitos. Los trabajadores van dejando de lado otras actividades personales, para poner su esfuerzo en la concreción de una carrera en la empresa.

En el modelo estadounidense la adhesión es forzada los condicionantes ideológicos no van acompañados de seguridades y reconocimientos. Se busca evitar las alianzas o compromisos entre trabajadores, incentivando la competencia. Se adhiere a los valores empresariales forzados por circunstancias externas o porque la única forma de obtener mejoras es ganándole al otro.

Este compromiso que imponen las empresas a través de distintos modelos técnico organizacionales no podrían funcionar sino es a través de generar una mirada acrítica en el trabajador, confundiendo sus propias necesidades con las de la empresa o teniendo que aceptar las condiciones de trabajo por el temor a perderlo.

Este temor, de los trabajadores a perder su trabajo, es producto de las políticas económicas implementadas por el neoliberalismo en nuestro país como mencionamos anteriormente. Respecto del trabajo, el aumento precipitado de la desocupación por un lado y la sobreocupación, por el otro, se convirtieron en las caras de la misma moneda, causas estructurales de la sobre adaptación y el disciplinamiento.

De esta manera, por un lado, el desempleo deja a los trabajadores sin capacidad de respuesta, violenta la vida de los sujetos individuales y colectivos. “El terror del mercado caracterizado como la amenaza del despido o su implementación es una modalidad típica de disciplinamiento de la fuerza laboral a partir de la redefinición de la subordinación del trabajador”. Por esto Giraldo habla de ‘terror del mercado’, plantea “la libre disposición de la fuerza de trabajo sin reglamentación o con la mínima indispensable es una forma eufemística de encubrir la violencia entre los sujetos sociales por competir a cualquier precio para obtener cualquier trabajo, no importa las condiciones en que éste se lleva a cabo” (Giraldo; Echeverry; Ramírez, p.4)

Por otro lado, las nuevas transformaciones en el proceso de trabajo incluyen también, la Organización de los círculos de control de calidad: “grupos de trabajadores instigados por el capital a discutir su trabajo y desempeño, con vistas a mejorar la productividad de la empresa, lo que se convierten en un importante instrumento para que el capital se apropie del saber intelectual y cognitivo del trabajo, que el fordismo despreciaba”. (Antunes, 2005, p. 41)

Esta forma de alienación, consiste en hacer asumir al trabajador la responsabilidad empresarial. Responsabilidad que no solo recae sobre la calidad del producto sino que también implica el control de los propios compañeros rompiendo toda una historia de solidaridad entre obreros.

La mutación del trabajo en la actualidad se relaciona con el creciente individualismo social que genera la sensación de ser el único sujeto que padece estas condiciones laborales, y el único responsable por no poder adaptarse a los cambios “naturales” que plantean las tareas laborales.

La naturalización de las condiciones laborales precarias y la asunción por parte de los trabajadores de los costos que implica hoy tener empleo, producen la pérdida paulatina de la concepción del trabajo en su carácter de derecho.

Las instituciones sociales, instrumentos del poder – aun cuando en ellas se exprese la lucha social- operan en la gestación de, en la configuración de ese sujeto apto. Y promueven los rasgos subjetivos coherentes con el orden que se impone. Y esto no se dará solo a través del discurso, de los enunciados, sino básicamente a través de la organización, de la experiencia, por los hechos, prácticas, normas, y valores que adquieren hegemonía. (Quiroga, 2000, p. 75)

En este sentido, todos estos cambios estructurales no pueden ser incorporados en una sociedad dada sino se acompañan de un cambio subjetivo, ideológico en las percepciones de los sujetos. Todo sistema de relaciones sociales necesita gestar el tipo de sujetos aptos para sostener y desarrollar esas relaciones que permitan su propia reproducción.

Teniendo en cuenta la relación dialéctica ente orden socio-histórico y subjetividad, en el siguiente apartado desarrollamos el marco teórico conceptual que refleja esta relación, el cual nos permitirá analizar de manera global nuestro objeto de estudio. Para lograr esta integración partimos de las conceptualizaciones propias de la psicología social pichoniana.

## **1.2 Abordaje desde la Psicología Social Pichoniana**

El análisis de la incidencia de las condiciones laborales de los trabajadores de empresas multinacionales como Repsol - YPF, requiere tomar como punto de

partida el nexo dialéctico y fundante que se produce entre el orden socio - histórico y la subjetividad. En tanto nos permite dar cuenta de las relaciones que entablan con la identidad. En este sentido, partimos del Esquema, Conceptual, Referencial y Operativo (ECRO) de Pichon Riviere, ya que nos brinda la posibilidad de estudiar dicho fenómeno teniendo en cuenta todas sus relaciones.

### **1.2.1. Esquema Conceptual Referencial y Operativo**

El objeto de estudio de la psicología social es la relación entre el orden socio histórico y el sujeto, mediado a través de diferentes ámbitos como los institucionales y grupales. Para comprender el interjuego entre lo psicosocial (grupo interno) y lo sociodinámico (grupo externo) la psicología social pichoniana plantea como herramienta fundamental de aprehensión de la realidad el ECRO, entendido “como conjunto organizado de nociones y conceptos generales, teóricos, referidos a un sector de lo real, a un universo del discurso, que permite una aproximación instrumental al objeto particular concreto. Este ECRO y la didáctica que lo vehiculiza están fundados en el método dialéctico”. (Pichon Riviere, 2003, p. 205)

Este planteo, entiende al ‘esquema conceptual’ como un conjunto de conocimientos articulados entre sí, una síntesis general susceptible de rectificación o ratificación. El aspecto ‘referencial’ alude al campo de la realidad en el que piensa y operan estos conocimientos y el criterio de ‘operatividad’ es fundamental ya que representa el criterio de verdad

“Si con nuestro ECRO enfrentamos una situación, social concreta, no nos interesa sólo que la interpretación sea exacta, sino, fundamentalmente, nos interesa la adecuación en términos de operación. Es decir, la posibilidad de promover una modificación creativa o adaptativa según un criterio de adaptación activa a la realidad. Por eso la psicología social es direccional y significativa, en el sentido de que está, orientada hacia el cambio. Ese criterio

de operatividad es el que se incluye en nuestro esquema conceptual orientándolo hacia la operación”. (Pichon Riviere, en Zito Lema, 1998, p.106)

De esta manera se configura un proceso de construcción de conocimiento que toma forma de espiral sintetizando teoría y práctica, según el método dialéctico. En él, cada posteriori de una situación dada se convierte en el a priori de una nueva situación según el modelo de tesis, antítesis y síntesis (planteado por la filosofía marxista). La experiencia de la práctica conceptualizada por una crítica y una autocrítica realimenta y corrige la teoría mediante mecanismos de rectificación y ratificación.

En el método dialéctico, del cual se vale el pensamiento de Pichon Riviere, cada proceso implica contradicciones internas, múltiples determinaciones que se oponen dando origen a la identidad y lucha de polos contrarios. Este movimiento que genera la lucha de opuestos, va de lo simple a lo complejo, de lo inferior a lo superior de manera espiralada, De esta manera es posible comprender los procesos de constitución de la subjetividad de los sujetos.

Para profundizar la explicación, Pichon Riviere<sup>1</sup> (1998) hace eco del pensamiento de Lenin quien señala como rasgo fundamental de la dialéctica, ‘el desdoblamiento de lo que es uno y el conocimiento de sus partes contradictorias’. La identidad de los principios antinómicos es una noción que expresa una ley del conocimiento y una ley del mundo objetivo. La ley de identidad o unidad de los contrarios indica que en todos los fenómenos, en todos los procesos de la naturaleza, en el pensamiento y en la sociedad, existen tendencias contrarias, que se excluyen recíprocamente, a la vez que se relacionan, lo que nos permite la comprensión de su autodinámica y nos proporciona la clave de los procesos de cambio.

---

<sup>11</sup> Nota: estas palabras de Enrique Pichón Rivière son extraídas de una entrevista realizada al autor por Zito Lema en su libro “Conversaciones con Enrique PichonRivière sobre el arte y la locura”, Buenos Aires, ediciones Cinco, 1998. En esta entrevista PichonRivière explica los conceptos más importantes en los cuáles centra su pensamiento como así también, profundiza respecto del uso del método dialéctico en los desarrollos de la psicología social.



Para la psicología social, la subjetividad es una construcción social que se configura en relación dialéctica con el orden social. Tener presente este esquema, nos permitirá profundizar en nuestra problemática.

### **1.2.2. El Orden Socio Histórico y la subjetividad**

Las relaciones sociales de producción son la condición de existencia de los sujetos, es en este orden socio- histórico donde se constituye el psiquismo. No de manera polar y simplista como sociedad interiorizada, sino como la internalización de complejos procesos de significados que son grupales, sociales y que reconstruyen fantaseadamente las tramas relacionales objetivas, escenario de experiencias vinculares del sujeto

El orden socio –histórico, se presenta como “las relaciones sociales en las que se produce y reproduce la vida. Es decir, las relaciones de producción como sustento de un orden social” (Quiroga, 2008, p. 1).

La subjetividad se gesta en las instituciones primordiales del vínculo y del grupo, que están socialmente sostenidos y normatizados. Pichon Riviére sostiene que este mundo interno es reconstrucción de la realidad externa, de la red de relaciones en las que el sujeto emerge. (...). En el vínculo están presentes y operan, el sujeto, el objeto, sus necesidades, su hacer, procesos de comunicación y aprendizaje. Es decir, los códigos, la normativa y el sistema de representaciones vigente en el orden social que sostiene ese vínculo. (Quiroga, 1998, p.135)

No hay una equiparación entre lo subjetivo y lo social. Lo social en un plano determina la emergencia de la subjetividad y en otro plano la subjetividad sostiene y desarrolla un orden social. El sujeto está determinado por sus condiciones concretas de existencia, pero de manera dialéctica, tiene también la posibilidad de operar en esas condiciones, en función de su mantención o transformación.

Existe entonces, una relación dialéctica, en unidad y lucha, entre el mundo interno y mundo externo. Lo externo se hace interno, pero a su vez esa dimensión intrasujeto producirá cambios en lo intersubjetivo. Es a través del concepto de praxis que Pichon Riviere (1976, p.2) relaciona el orden social y la subjetividad. “El sujeto no es sólo un sujeto relacionado, es un sujeto producido en una praxis. No hay nada en él que no sea la resultante de la interacción entre individuos, grupos y clases”. (Pichon Riviere, en Zito Lema, 1976, p.2)

El mundo interno de los sujetos es, al mismo tiempo, singular y emergente de las tramas vinculares que lo trascienden y con las que guarda una relación de productor y producido, de esta manera Pichon Riviere entiende la concepción de sujeto como “configurándose en una actividad transformadora, en una relación dialéctica, mutuamente modificante con el mundo, que tiene su motor en la necesidad”. “El ser humano es un ser de necesidades que sólo se satisfacen socialmente en relaciones que lo determinan. (Quiroga, 1998,p. 137)

La posibilidad de una interacción, de una actividad transformadora entre el sujeto y el mundo externo no sólo es esencial en la concepción de sujeto sino que también es parte constitutiva de los procesos de salud o enfermedad mental. Pichon Rivière plantea que “El sujeto es sano en la medida que aprehende la realidad en una perspectiva integradora y tiene capacidad para transformar esa realidad transformándose a la vez él mismo”. (Quiroga, A: 1998, p. 137)

Si bien la subjetividad se encuentra determinada por un orden social está en todo momento estructurándose, no está predeterminada de una vez y para siempre sino que se constituye en una relación con los procesos sociales. El sujeto es producido por una estructura social determinada, pero a la vez es el productor de su vida material y simbólica.

De esta manera, queda puesta en evidencia la función del contexto como apoyatura del sujeto. Es la producción entonces, y la forma de organización social

que de ésta deviene, la que va a determinar las formas de vida, de cotidianidad, de trabajo, en términos de manifestación inmediata, de experiencia de las relaciones sociales fundantes. Es determinante el rol de las condiciones concretas de existencia, de la organización social y material del destino de las necesidades de los hombres, en un tiempo histórico, en una sociedad dada, y en distintas clases sociales y culturas.

En este sentido el trabajo se torna fundamental en la conformación del sujeto, la manera en que este se presente ante ellos, la posibilidad de identificación o no con la realización de este trabajo, irán conformando al sujeto y a su identidad. Por lo tanto es imprescindible para analizar nuestro objeto de estudio, dar cuenta de qué entendemos por trabajo, y la importancia del mismo en los sujetos.

### **1.2.3 Concepción de trabajo**

En este apartado daremos cuenta de la incidencia de las condiciones externas (particularmente las laborales) en la identidad, teniendo en cuenta la línea de pensamiento que hemos elegido para abordar nuestro objeto de estudio, comenzaremos el análisis a partir del concepto de trabajo planteado por Marx para quién el trabajo es:

Un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso que este realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza [...] Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina (Marx, 1999, p.130)

Esta relación de transformación dialéctica ente el sujeto y la naturaleza adquieren el modo de producción capitalista un formato específico, dado por las relaciones sociales de producción.

Lo propio del ser genérico (el trabajo) pasa por la malla, el formato, de las relaciones sociales, de clase. Una de ellas es propietaria de todo aquello que el hombre necesita para subsistir, la tierra, los medios de producción. La otra, solo posee su 'capacidad de trabajo. Ambas se ponen en relación en el mercado; el hombre (despojado, no propietario) debe vender esta capacidad para poder subsistir; transformándola, pues, en mercancía. La característica del trabajo en el modo de producción capitalista se conforma entonces [...] como consumo de la fuerza de trabajo por parte del capitalista (MARX, 1975, p. 153).

El trabajo en el marco de relaciones de producción capitalistas, implica la producción social y la apropiación privada de esa producción, por lo tanto relaciones de propiedad que engendran poder. A partir de esto se entiende que en el capitalismo el trabajo para el obrero (que posee sólo la fuerza de trabajo) es sacrificio y desgaste físico - psíquico.

En esta línea de análisis Ana P. de Quiroga siguiendo la concepción marxista de trabajo, va a expresar que las necesidades humanas se satisfacen en el trabajo, en tanto es

Una acción planificada que compromete la capacidad psicofísica del sujeto; mediante esa acción el hombre transforma la realidad externa, cumpliendo en ella sus objetivos... las necesidades humanas se satisfacen mediante el trabajo, pero en la sociedad capitalista, entendida como sociedad de clases, se produce una ruptura en el proceso de trabajo: por un lado quienes llevan adelante la previa ideación, la clase detentora del capital y por otro, los trabajadores, encargados de hacer concreta esa ideación, respondiendo a necesidades ajenas en la mayoría de las veces (Quiroga, 2003, p. 24).

En el capitalismo se destruye la unidad entre el hombre y los instrumentos de trabajo con los que transforma la naturaleza y produce su propia vida, la

producción adquiere como único sentido la ganancia por medio del intercambio de mercancías. El proceso de alienación consiste en “el objeto que el trabajador produce –su producto- se encuentra como una entidad ajena, una fuerza que se ha hecho independiente de su productor (...) una vez entregado a las leyes de la producción capitalista, el trabajo se empobrece inevitablemente. Pues, mientras más trabaja el obrero, más poderoso se vuelve el mundo ajeno de los objetos que produce y se opone a él y más pobre se vuelve él mismo” (Marx, 1975, p. 234)

Este es un aspecto nodal del proceso de alienación donde el sujeto se enajena de su trabajo.

En esa escisión trágica queda despojado de su condición esencial. Deja de ser lo que es, sujeto, para transformarse en lo que no es, objeto. Cosificado, fragmentado, abstracto, es una mercancía entre otras mercancías. La alienación implica vaciamiento, fragmentación y cosificación. (...) Estos rasgos se instalan como modelos, impregnando insidiosamente las relaciones y las formas de la subjetividad en la sociedad moderna. Este orden alienante se naturaliza y tiene anclaje en el psiquismo. Actúa desde la interioridad del sujeto como su necesidad, como una forma de registro, organización e interpretación de la experiencia (Quiroga, 2005, p.105).

En esta relación entre el sujeto, su trabajo y el producto, se despliegan mecanismos psicológicos diversos, uno de los fundamentales es el de proyección e introyección.

Al ‘proyectar’ ponemos en el proceso y en el producto aspectos valorizados, idealizados de nosotros mismos. El proceso de trabajo y su producto sostienen estos aspectos y nosotros re introyectamos proceso y producto, lo internalizamos, pasan en la dimensión de lo psíquico a ser

parte nuestra, a constituirse en aspectos de nuestra vivencia de identidad. ¿Por qué? Porque nos identificamos con el proceso-producto; nos encontramos en él. Nos reflejamos en algo valorizado. En esta relación, ese objeto valorizado se incorpora y aporta a la autoestima, a la fortaleza subjetiva, a la vivencia de continuidad y coherencia interna, al sentimiento de estar habitado por objetos buenos, de ser bueno y valioso (Quiroga, en Mateu, 2000, p.120).

Pero a su vez, desde la Psicología Social se plantea este doble valor del trabajo, por un lado le brinda fortaleza y coherencia interna pero por otro lado, en esta forma de organización de la producción: vacía, fragmenta y cosifica al sujeto que ingresa al mercado vendiendo su fuerza de trabajo como otra mercancía.

El proceso de proyección-introyección se ve obstaculizado, lo que impacta en la autoestima y en la fortaleza del yo. Estos son aspectos de la alienación. El sujeto no se apropia del proceso ni del producto de su trabajo. El mundo de la riqueza le resulta ajeno, más aún, opuesto. (...) El sujeto es atacado en su identidad, fragmentado en su relación con el mundo (Quiroga, en Mateu, 2000, p.121).

En las últimas décadas, las transformaciones en la relación capital –trabajo, han agudizado este proceso de alienación y de fragmentación, incidiendo en la conformación de la identidad de los trabajadores

#### **1.2.4. La identidad**

El trabajo y las acciones destinadas a su realización le devuelven al sujeto un mensaje acerca de sí mismo, de su identidad, entendida como un elemento constitutivo de la subjetividad, su construcción se liga a los procesos sociales en los cuáles emerge.

De esta manera, la psicología social plantea que la construcción de la identidad es un proceso colectivo e individual que permanece en lucha, con aspectos contradictorios de los sectores dominantes y dominados. Por lo tanto, el concepto de identidad va a estar íntimamente ligado a la historia social que a su vez es sostén desde lo vincular, grupal e institucional. El entrelazamiento y apoyatura con el otro es lo que permite comprender semejanzas y diferencias en la construcción de la identidad.

Entendemos a la identidad como:

Un proceso complejo que implica historicidad, personal y social, relación dialéctica entre unidad y multiplicidad...así como entre mismidad y alteridad. La identidad del sujeto, en tanto ser esencialmente social, encuentra su condición de existencia y de autenticidad en la inscripción activa en un proceso socio-histórico esta inscripción responde a necesidades primarias, como lo son la de sostén y pertenencia, que tienen dimensiones materiales y emocionales (Racedo, 2004, p. 21).

Las nuevas formas de gestión del trabajo, socaban el sentido de pertenencia del sujeto, lo dejan desinstrumentado frente a los avances del capital con sus patrones de acumulación flexibles, el obrero se ve obstaculizado en su posibilidad de reconocimiento y unión con sus pares, para dar cuenta de esta situación y en el mismo sentido, Ana Quiroga plantea:

Los nuevos modos de organización de la producción son un ataque a la identidad no sólo por la exclusión y la marginación sino esta situación de estar a merced, de ser el eslabón más débil de la cadena, cuando a la vez el obrero es, en realidad, la piedra fundamental. Y más aún al ser el trabajo la forma histórica hasta aquí vigente de conexión del sujeto con la realidad y de estructuración de su subjetividad. En este marco, una de las cuestiones fundamentales fueron la fragmentación social y subjetiva, porque se ha registrado un debilitamiento y a veces un

estallido de los lazos sociales; es decir de la posibilidad de ver y encontrar en el otro un semejante (Quiroga, en Mateu, 2000, p. 73).

Impulsando este proceso de fragmentación subjetiva, el desarrollo tecnológico de las últimas décadas que se produjo en forma vertiginosa, provocó que conocimientos y herramientas quedaran obsoletos muy rápidamente. La falta de apoyatura en un orden social cambiante y la veloz mutación que propone la gestión laboral deja al trabajador frente a una crisis, una pérdida masiva de referentes, con el peligro de una sobre exigencia vivida como intolerable

El registro de una situación como crisis implica una inestructuración del campo cognitivo, lo que genera sentimientos de privación y desinstrumentación potenciados por una distancia creciente entre necesidad y la satisfacción de las mismas. Vacío, incertidumbre, desestructuración, conducen a uno de los rasgos más dolorosos del registro de una crisis: nos referimos a las vivencias de confusión; con ellas se intensifican sentimientos de vulnerabilidad (Quiroga, en Mateu, 2000, p.43).

Se pierde la mirada del otro como compañero, para identificarlo como rival a competir, al cual hay que ganarle. Este proceso genera debilitamiento subjetivo y una gran dificultad en la comprensión de la identidad del sujeto como trabajador, que ocupa un lugar determinado en la producción. La competitividad, meritocracia y el involucramiento sin límites con los intereses de la empresa son rasgos de esta nueva forma de organización del trabajo que promueve la destrucción de los lazos solidarios entre trabajadores.

Entonces, las actuales condiciones laborales exigen en la mayoría de los trabajadores respuestas ligadas a la sobre adaptación, entendiendo por tal:

Un camino adaptativo es el que intenta una respuesta adecuada, en el plano fáctico, de rendimiento laboral y social. Pero esa adecuación no se



da desde una fortaleza yoica, que permite una relación crítica con el universo de experiencia, sino desde el sometimiento. Se trata de una conducta de sobre adaptación que implica la construcción de un falso self, una falsa identidad. Está íntimamente ligada al proceso de alienación y requiere una subjetividad fragmentada. El sujeto se escinde, se desconoce en sus propias necesidades, potencialidades, sentimientos, historia y relaciones, jerarquizando sólo aquella que desde su poder lo somete (Quiroga, 1998, p. 74/75).

Por esto, siguiendo los lineamientos de la psicología social, vemos que la construcción de la identidad es un terreno de lucha, donde conviven aspectos de una identidad dominante que promueve la alienación del sujeto y va configurando modelos funcionales que le sirven de sustento subjetivo e ideológicos a los intereses de los detentores del capital y por otro lado, aspectos de una identidad que se va configurando en resistencia y lucha que no se resigna a la dominación sino que pugna por su independencia y por el reconocimiento común de las necesidades como trabajador. Así es que encontramos, trabajadores que se adaptan pasivamente a estas nuevas formas de explotación, cómo otros que reconocen la importancia de la lucha colectiva, aspecto que ampliaremos en el capítulo tres de este trabajo, dando cuenta de las diferentes formas de identificación que adoptan los trabajadores según sus posibilidades de lograr una adaptación activa tal cual, lo entiende la psicología social.

Como plantea Racedo,

En la identidad que cada uno de nosotros construye a lo largo de su vida están presentes dos aspectos: a) el que conforma la que llamamos identidad impuesta – diseñada por las clases dominantes en cada etapa de la historia-, y el otro, b), que se construyó y continúa construyéndose desde el registro de estar dominados, sin aceptar esta condición, al que denominamos identidad en resistencia y lucha, es cuando hemos podido

reconocer que coexisten en nosotros, en contradicción, y que es desde ellos que significamos y actuamos en el mundo (Racedo, 2004, p. 33).

Por lo tanto, frente a las condiciones que generan dominación, también es posible construir y reconocerse desde una identidad como trabajador, que permita identificarse con sus intereses, y necesidades como así también las de sus pares, conformándose como sostén del psiquismo. Aquí, se inscribe la posibilidad de la adaptación activa, el poder tener una lectura crítica de la práctica cotidiana, el ir buscando junto a otros un camino reparador y transformador de ese horizonte amenazador que plantean las nuevas formas de gestión del trabajo en este modo de producción capitalista.

### **1.3. Consideraciones Metodológicas**

A lo largo de los apartados anteriores hemos desarrollado las características del nuevo patrón de acumulación del capital y las nuevas formas de gestión del trabajo, los conceptos claves de la psicología social, como así también explicitamos nuestro punto de partida teórico: el materialismo histórico y dialéctico desde las categorías sociológicas y de la psicología social. En este marco comprendemos a nuestro estudio de caso, la incidencia de las condiciones laborales en la identidad de los trabajadores de YPF- Repsol en Mendoza.

Esta problemática nos condujo a iniciar nuestro proceso de investigación, en el cual se conjugaron una serie de preguntas que remitían al que, al cómo, al para qué y para quiénes de una investigación. La metodología elegida para analizar una problemática específica responde al cómo y es a lo que nos dedicaremos en este apartado.

Entendemos que, en toda experiencia de investigación, es inescindible constante y permanente la relación entre la teoría-empiría, y viceversa. Por ello

resulta ineludible explicitar cómo realizamos nuestro 'trabajo en terreno'<sup>2</sup>. Teniendo en cuenta su complejidad, explicaremos la manera en que tomamos las decisiones acerca de la construcción del objeto de estudio, la estrategia metodológica, las técnicas utilizadas para la construcción de datos, la sistematización y análisis de los mismos.

En esta investigación nuestro interés se centró en conocer la incidencia de las condiciones laborales en la identidad de los trabajadores de YPF- Repsol en Mendoza. Como plantea María Teresa Sirvent (2009) partimos de concebir a la investigación como un proceso "generador de nuevos conocimientos", y al camino investigativo, como forma de interrogar la realidad desde una "mirada problematizadora", lo cual implicó sostener centralmente un componente crítico que cuestionara nuestras certezas.

A fin de analizar la complejidad que revestía el objeto de estudio, decidimos utilizar un método de aproximación cualitativo, que nos permitió "comprender los significados que los actores le dan al hecho social teniendo en cuenta el contexto histórico en que estos desarrollan sus acciones y con el interés de generar teoría a partir de lo que surgía de la empíria y de la interrelación entre esta y la teoría" (Sirvent, 2006, p.39). Buscamos así, la comprensión de un hecho a partir del descubrimiento del significado que dicho hecho tiene para sus actores, entramados con el significado que porta el investigador.

Esta estrategia nos permitió, la construcción de conocimiento acerca de lo que los sujetos decían sobre sí mismos, sus lecturas y comprensión en torno a su situación y posición social, sus miradas sobre el proceso del cual eran parte y protagonistas, buscando 'descubrir' esa misma percepción y sus múltiples significados.

Tal como afirma Sirvent (2007) la práctica de investigación científica es una práctica particular que debe ser entendida como una práctica social. No existe

---

<sup>2</sup> Para ampliar acerca de la conceptualización de trabajo en terreno ver: Sirvent (2006). *"El proceso de Investigación"*. Facultad Filosofía Y Letras. Universidad de Buenos Aires.

investigador en abstracto ni investigación en abstracto: es una práctica situada en un contexto histórico, socio-estructural e institucional concreto y contingente que la determina. En consonancia con esto, para la autora, el 'contexto de descubrimiento' es entendido como el conjunto de factores sociales, políticos, económicos, psicológicos, institucionales, teóricos, académicos, que caracterizan a un contexto socio- histórico donde surge y tiene anclaje una investigación.

En este camino, para que el investigador pueda conocer los significados que los grupos sociales atribuyen a los objetos de su entorno cotidiano, debe introducirse en la vida y en los sentimientos del investigado para sentir lo que él siente, estableciendo una relación de internalidad y de implicancia. La subjetividad del investigador deviene en componente de la construcción del dato científico. Con esto referimos al posicionamiento, al "meterse dentro" que supone un acto reflexivo por parte del investigador, un meterse y salir para la toma de distancia del pensar reflexivo y científico (Sirvent, 2007,p. 84)

A ello colaboró la participación continua que asumí en el grupo de investigación de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNCuyo sobre las "Condiciones laborales después de las privatizaciones, el caso de YPF-Repsol Mendoza" entre los años 2005-2007, en este trabajo se realizaron diferentes entrevistas a trabajadores, de las cuáles tres realicé y fueron retomadas para esta investigación, pero está vez, analizadas a la luz de las problemáticas específicas de el objeto de estudio del presente trabajo de tesis. La experiencia de pensar, reflexionar y analizar colectivamente acerca de las condiciones laborales de los trabajadores tanto de YPF y luego Repsol fue el puntapié inicial para pensar acerca de la incidencia de las condiciones laborales en la identidad de los trabajadores de YPF-Repsol, en el contexto de las nuevas formas de gestión laboral que derivaron de las transformaciones de la relación entre el capital y el trabajo.

Con los integrantes de este grupo de investigación compartimos el interés acerca de construir la historia 'desde abajo' lo que implicó conocer, indagar, intercambiar desde y con los protagonistas recuperando las voces de los trabajadores de nuestra provincia y así: "Concebir la investigación con una doble intencionalidad: la primera es generar un conocimiento científico pero a la vez comprometido con las luchas sociales por una sociedad más justa e igualitaria y hacia un presente de superación de la situación de profunda injusticia actual". (Sirvent, 2005, p. 41)

Partiendo de este interés, con el grupo de investigación se realizó la Jornada de encuentro, reflexión y debate: "Por la recuperación de la soberanía Nacional sobre el patrimonio hidrocarburífero" en la facultad de Ciencias y Políticas y Sociales de la UNCuyo. En el taller participaron los integrantes del equipo, estudiantes, trabajadores actuales de la empresa, ex ypefianos, dirigentes sindicales de la provincia e intelectuales del ámbito nacional y provincial que estudian la problemática.

Desde este lugar, nos alejamos de la idea de la concepción positivista de externalidad y neutralidad valorativa, consideramos necesario explicitar nuestro punto de vista, es decir, partimos desde la perspectiva de los entrevistados. Esta toma de posición, se basó en trabajar con la implicancia del investigador. El análisis entendió que las entrevistadas hablaban desde una visión particular del mundo, surgida de una específica posición social, determinada por el orden social en el que se desarrollaban sus prácticas y experiencias de vida.

En este marco, el trabajo en terreno, se realizó en un vasto período de tiempo que abarcó los años 2009- 2013. La selección de la muestra se realizó a partir de una selección intencional. Para la misma, se utilizó la técnica de "bola de nieve": cada participante o grupo sucesivo fue seleccionado por el grupo o individuo precedente. A través de un "informante clave" se llegó a los trabajadores.

Este proceso se cerró al alcanzar la saturación de la muestra, momento en que la información obtenida fue redundante. Para Homero Saltalamacchia (2004), este proceso se genera cuando el investigador obtiene la misma información o similar, y los informantes no indican algo diferente de lo ya dicho, es decir cuando los datos ya no producen, información adicional.

La elección de las técnicas de recolección de datos se ajustó al carácter cualitativo de la investigación mediante la realización de entrevistas en profundidad. Se realizaron diez entrevistas, siete a diferentes trabajadores de Repsol- YPF y empresas tercerizadas y las tres entrevistas anteriormente mencionadas. Los entrevistados responden a las siguientes características, cuatro trabajadores de Repsol YPF que ocuparon cargos jerárquicos y de supervisión, otros cuatro trabajadores de empresas tercerizadas (Metal Uno, Electro Corp SRL y Skanska) y dos a dirigentes de diferentes sindicatos (Sindicato Unido de Trabajadores del Petróleo e Hidrocarburos y Sindicato Unido de Petróleo y Gas Privado de Cuyo).

1. Carlos. Trabajador de Metal Uno, contratista de Repsol YPF. Año 2011
2. Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010
3. Fernando. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF. Año 2009
4. Osvaldo. Trabajador de Repsol YPF, Ing. en petróleo. Trabajó desde 1975 hasta su jubilación en el 2010. Año 2011
5. Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011
6. Luis. Trabajador de Repsol YPF, Ingeniero en petróleo. Año 2009
7. Tomás. Trabajador de Repsol YPF y empresas contratistas, Ing. Industrial. Año 2013
8. Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad
9. Jorge. Dirigente del Sindicato Unido de trabajadores del petróleo e Hidrocarburos.

10. Dante. Dirigente del Sindicato Unido de Petróleo y Gas privado de Cuyo

La información obtenida a partir de esta técnica, nos ayudó a estructurar el marco teórico y conceptual congruente a la realidad estudiada, teniendo en cuenta que una de sus ventajas fue la mayor profundidad en la conformación de datos. Pudimos conocer, por parte de los propios entrevistados, de qué manera las nuevas formas de gestión del trabajo incidieron en la construcción de la identidad de los trabajadores.

La sistematización y análisis de las entrevistas se realizó a partir del método comparativo constante, que permitió generar teoría de base empírica y analizar los procesos identificando semejanzas y diferencias como así también contradicciones.

## CAPITULO 2

### 2- El proceso de privatización del petróleo en la Argentina

En este capítulo presentamos un enfoque histórico estructural que propone revisar el descubrimiento, exploración y explotación del petróleo entendido como recurso natural, escaso y no renovable, que funciona como uno de los pilares del desarrollo económico en la Argentina.

Es importante comprender la prolongada constitución de la empresa estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales y el recorrido de la política petrolera que imprimieron los gobiernos de turno a lo largo de la historia, como así también los períodos en los que las formas de trabajo fueron cambiando de acuerdo a los intereses en pugna. Es en esta mirada histórica e integral, que podemos analizar el impacto que tuvo y tiene el proceso de transformación de las formas de gestión del trabajo que configuraron la identidad.

Se toma como hito fundamental el proceso de privatización y el pasaje del monopolio estatal que entiende a los hidrocarburos como recurso estratégico hacia la transformación en empresa privada YPF Repsol, que contempla este recurso como una “commodities” más que se comercia en el mercado.

Además, trabajamos específicamente el período, que aborda lo que ciertos autores han denominado ‘modelo extractivo exportador’ Svampa, (2013) el cuál, contempla la primera década del siglo XXI hasta la actualidad, con la particularidad de que en esta etapa se produce la re estatización parcial de la empresa<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> El año 2010 marca el recorte de nuestro objeto de estudio, sin embargo, explicamos el proceso de reestatización parcial de la empresa con el fin de completar la comprensión del proceso.



Este capítulo es de fundamental importancia para comprender que el pasaje de la empresa estatal a privatizada produjo grandes consecuencias en las condiciones laborales de los trabajadores de dicha empresa, despido de trabajadores, retiros voluntarios y transformaciones en la forma de organización del trabajo cristalizadas en un aumento de la explotación laboral, mayores demandas y nuevas exigencias a los trabajadores que se quedaron y los jóvenes que se incorporaron, cambios que incidieron en la identidad de los trabajadores.

## **2.1 Relevancia del petróleo en nuestro país, repasando la historia**

En Argentina la propiedad de los recursos hidrocarburíferos tiene una tradición hispana (en oposición a la anglosajona), es decir que el Estado es el propietario. Sin embargo, la disputa no es sólo estado versus empresa privada, sino también Nación versus provincia.

El descubrimiento del petróleo en Argentina data de 1907, uno de sus precursores fue el Ingeniero Enrique Hermitte, Director General de la División de Minas, Geología e Hidrología desde 1904 hasta 1922.

“Terminaba 1907, pero antes llegaría el gran hito: en uno de los pozos de exploración de Comodoro Rivadavia, al pasar los 535 metros de profundidad aparecieron burbujas de gas y se sintió olor a petróleo. Este histórico acontecimiento resultaba ser el corolario de una tediosa, prolongada y celosa tarea científica y técnica dedicada a la investigación del subsuelo del país”. (Bernal, 2005, p.41).

La Dirección General de Explotación del Petróleo de Comodoro Rivadavia creada en 1910 con una destilería primaria fue uno de los primeros antecedentes de intervención estatal. En 1922 el presidente Hipólito Yrigoyen crea por decreto Yacimientos Petrolíferos Fiscales bajo la dirección de Enrique

Mosconi que continuó hasta 1930. El sector militar nacionalista al que representaba Mosconi es muy importante ya que planteaba una orientación clara para la reciente empresa que ligaba el desarrollo petrolero con la industrialización y la soberanía.

No queda otro camino que el monopolio del Estado pero en forma integral, es decir, en todas las actividades de esta industria: la producción, la elaboración, el transporte y el comercio (...) sin monopolio del petróleo es difícil, diré más, es imposible para un organismo del Estado vencer en la lucha comercial a las organizaciones del capital privado (Mosconi en Bernal: 2005, p. 54).

La creación de YPF tiene como objetivos fundamentales terminar con la importación y dependencia del petróleo extranjero logrando un autoabastecimiento y desplazar a las empresas foráneas del mercado local. En este sentido la inauguración de la Destilería de La Plata en 1925, marca un hito ya que es una de las diez mayores del mundo.

Si bien el Golpe que derroca a Yrigoyen en 1930, no responde a un solo factor sino a un conjunto complejo, es indudable que el petróleo se halla entre estos. Más concretamente, la intención de Yrigoyen de avanzar hacia la nacionalización de la industria del petróleo y colocarla bajo el monopolio de YPF, es lo que motiva la conocida expresión de “un golpe con olor a petróleo”. El proyecto de ley no pudo aprobarse y “murió” en el Senado, pero sí se avanzó en la “toma del Mercado Petrolero, desplazando a los trusts internacionales que aplicaban el precio internacional en el mercado interno e importaban gran parte de sus productos vendidos” (Delfico, 2005, p. 94).

La década del 30' pone a foco la disputa entre dos grandes imperios que pretendían un lugar de privilegio en el reparto de la riqueza Argentina, Estados Unidos y el antiguo socio histórico Inglaterra, conformaron la llamada “relación triangular”. La declinación de Gran Bretaña como la gran potencia del siglo XIX

y la creciente hegemonía que adquiere Estados Unidos luego de terminada la primer guerra, se expresa en el campo del petróleo a través de la puja entre la Estándar Oil y la Shell.

Para una fracción más conservadora, la estrategia adecuada consistía en recomponer las relaciones con el Reino Unido. Para otro grupo, en cambio, las nuevas condiciones eran irreversibles y el mejor camino pasaba por vincularse más estrechamente a los Estados Unidos, apostando a fortalecer el mercado interno para sustituir el destino de las exportaciones declinantes y compensar con producción local la simultánea reducción de las importaciones, acelerando las transformaciones internas operadas a lo largo de la última década.[...] Sin embargo, el drama de la Argentina para sus sectores dirigentes consistió, justamente, en que ese acoplamiento -a diferencia del Brasil- no podía lograrse, pues la producción argentina no era complementaria de la norteamericana, lo cual conducía indefectiblemente a un desequilibrio comercial crónico sobre el que sería muy difícil construir una relación estable y duradera (Rapoport, 2006, p.214, 233 y 237).

En este contexto el Congreso de la Nación sanciona la ley de la Dirección general de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (Nº 11.668) que plantea nacionalizar los pozos y reservas pero dando libertad comercial a las empresas privadas en igualdad de condiciones con YPF, sin ejercer función de control sobre ellas.

En 1935 YPF pierde definitivamente el control del mercado petrolero y abandona la direccionalidad impuesta por Yrigoyen y Mosconi, con la ley Nº 12.161 se establece que los hidrocarburos son propiedad de las provincias y promueve la concurrencia del Estado y los privados mediante concesiones y empresas mixtas planteando una especie de trust conformado por YPF y las empresas privadas. Los convenios firmados en esta “Década Infame” (algunos secretos) permitieron que el 60% de la producción de petróleo fuera de origen privado

Con la llegada del peronismo al poder los sectores obreros y de burguesía nacional hegemonizaron la alianza y consiguieron reorientar el rumbo de YPF hacia un camino de carácter nacional, aunque siempre en puja con los sectores oligárquicos. Este cambio de direccionalidad impuesto por el peronismo queda plasmado en la constitución de 1949 en su artículo 40:

La organización de la riqueza y su explotación tienen por fin el bienestar del pueblo, dentro de un orden económico conforme a los principios de la justicia social. El Estado, mediante una ley, podrá intervenir en la economía y monopolizar determinada actividad, en salvaguardia de los intereses generales y dentro de los límites fijados por los derechos fundamentales asegurados en esta Constitución. (...) Los minerales, las caídas de agua, los yacimientos de petróleo, de carbón y de gas, y las demás fuentes naturales de energía, con excepción de los vegetales, son propiedad imprescriptible e inalienable de la Nación con la correspondiente participación en su producto que se convendrá con las provincias.

En el año 1952 YPF tenía una participación en el mercado local de un 60%, Shell tenía cerca del 20% y Standard Oil un 13%. Pero contradictoriamente finalizando su gobierno Perón firma un precontrato con la California Argentina de Petróleo S.A., muy criticado por cláusulas que iban a contrapelo de la soberanía planteada en la constitución del 49.

El golpe de estado de 1955 inaugura un cambio histórico en las políticas hidrocarburíferas que terminan de plasmarse con la privatización en la presidencia de Menem.

Fronzoni a pesar de su discurso antiimperialista firma contratos petroleros directos de exploración, perforación y explotación con privados (Pan American, la Banca Loeb y Tennessee). Siguiendo una postura desarrollista, para lograr el aumento de producción y el autoabastecimiento, recurre al capital extranjero para que contribuya al desarrollo técnico de las fuerzas productivas

Luego de Frondizi, el gobierno de la Unión Cívica Radical del Pueblo, dirigido por Arturo Illía derogó todos los contratos petroleros del 58 y revirtió a YPF las áreas concedidas a privados. Se formó una Comisión Investigadora, que en su Informe, entre otros aspectos, denuncia los objetivos ocultos tras el eufemismo del “autoabastecimiento”, acusa de soborno a las compañías petroleras, sostiene que los contratos eran concesiones disfrazadas y que la salida de ganancias excedía el ahorro de importaciones (Bernal, 2005, p .72)

El golpe de 1966 derroca al presidente Illia y lo reemplaza por Onganía, La dictadura reorienta la política en petróleo con un carácter marcadamente anti nacional que se plasma en el nuevo régimen de hidrocarburos a través de la ley 17.319. Algunos aspectos fundamentales son: permisos de exploración con libertad a empresas privadas, la adjudicación de concesiones de explotación por concurso sobre “zonas probadas” y disposiciones sobre precios internos que no pueden ser inferiores a los internacionales. Las empresas más favorecidas fueron Pérez Companc, Bidas y Astra. (Cortese; Llano, 2005-2007, p. 46)

En el breve lapso de gobierno peronista (1973-76) se nacionalizan las bocas de expendio de combustible, situación que fue muy resistida por las grandes corporaciones petroleras. El golpe de estado de 1976 inaugura una de las etapas más oscuras de la historia argentina, el plan estatal de “disciplinamiento social” llevado a cabo a través de represión, tortura y desaparición de personas, facilitó el cambio en el modelo de acumulación de la riqueza, por el repliegue de la movilización social. Con este golpe cívico militar se pone fin al proceso de industrialización, cambia la direccionalidad de desarrollo del petróleo en la Argentina y comienza un período de apertura y neoliberalización del mercado.

## **2.2. Neoliberalismo, apertura económica y privatización de YPF (1976-2001)**

El crecimiento económico que se ha producido en el subcontinente latinoamericano en el último siglo está directamente ligado a la explotación petrolera, por lo tanto la potencialidad de grandes avances tecnológicos se unen a la posibilidad de obtención masiva de este recurso.

Pero esta 'Era del Petróleo' que hemos vivido especialmente en el siglo XX, y muy concretamente en su segunda mitad, que implicó una etapa de crecimiento económico espectacular que ha beneficiado a una minoría del planeta y que ha incrementado las desigualdades sociales y territoriales como nunca en la historia de la humanidad, ha sido también una era trágica. El petróleo ha estado íntimamente relacionado con los principales conflictos bélicos del pasado siglo, y por supuesto está estrechamente ligado con las nuevas guerras y conflictos del recién iniciado siglo XXI (Irak, Afganistán, Sudán, Chad, etc.). La explotación del petróleo se encuentra desde sus inicios ligada a las grandes dinámicas geopolíticas, cuyas tensiones se han ido concentrando en las últimas décadas principalmente en torno a Oriente Medio, donde se concentran dos tercios de las reservas mundiales de crudo restantes. (González; Sáez; Lago, 2008, p.13)

En los países de Latinoamérica la devastación y formas de explotación que el capital lleva a cabo sobre los recursos naturales y las economías locales con sus consiguientes efectos sobre toda la estructura social ha generado diversas formas de resistencia

El proceso de privatización de las empresas estatales en Argentina, tuvo sus inicios con el cambio de modelo de acumulación de la riqueza que inauguran los golpes de estado de los años 70'. Esta situación se agudiza en los 80', con los gobiernos democráticos que aplicaron las políticas neoliberales a ultranza,

aferrados al consenso de Washington como receta salvadora de sus economías.

Decimos entonces, que la situación tiene más de 30 años de gestación, pero las consecuencias de esta extranjerización de las riquezas comienzan a verse con mayor nitidez en la actualidad. No solo, en el impacto que tiene sobre la distribución de la riqueza, sino también en los cambios de los modelos de producción (formas de trabajo al interior de la empresa, flexibilización laboral) y las transformaciones en el mercado de trabajo (precarización laboral, subocupación, sobreocupación).

La dictadura militar instaló en el poder una coalición de fuerzas de carácter reaccionario que dieron comienzo a un proceso de profundos cambios políticos, sociales y económicos. Acordaron un plan económico que significó hambre y superexplotación para el conjunto de los sectores populares en beneficio de terratenientes, grupos monopolistas y potencias imperialistas. Disputaron entre sí por las posiciones relativas de privilegio dentro del bloque dominante.

Mediante una represión sin precedentes en el país se apuntó a terminar con el movimiento político de masas que crecía en Argentina desde la década del 60', a lograr un disciplinamiento social generalizado y a provocar un profundo cambio en la estructura de relaciones económicas, sociales y políticas prevalecientes.

La estrategia económica implicó la apertura de la economía, la desindustrialización, la pauperización del campo, la ruina de las economías regionales, el endeudamiento externo, la concentración del capital y una fuerte contracción salarial.

La apertura de la economía se garantizaba con bajas en los aranceles de importación, golpeando duramente a la industria nacional. Significó ingreso de

capitales que se volcaron al sector financiero por el sustancial crecimiento de las tasas de interés.

Esta política global de la dictadura en desmedro del mercado interno hizo que la economía argentina dependiera aún más de sus exportaciones de origen agropecuario. El ingreso indiscriminado de bienes implicó la caída de empresas medianas y pequeñas imposibilitadas de competir. La promoción industrial se concentró en las grandes empresas que, ligadas al capital transnacional, absorbieron los subsidios otorgados por el Estado con ese fin y fueron las únicas que tuvieron acceso al crédito externo. La industria disminuyó la mano de obra ocupada y creció la desocupación y la subocupación. Los trabajadores fueron absorbidos principalmente en la construcción y en el sector terciario, aunque en general, el crecimiento del empleo urbano fue mucho más lento que en las épocas anteriores. En tanto que el crecimiento de los grandes grupos económicos (nacionales ligados a transnacionales) se benefició también con el descenso de los salarios reales.

Esta nueva orientación económica tuvo su correlato en la política de hidrocarburos:

Por decreto N° 1.080 del año 1977 se modifican los estatutos de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Empresa del Estado, transformándola en Yacimientos Petrolíferos Fiscales, Sociedad del Estado, figura jurídica que permitía la privatización de hasta el 49% del capital accionario. Entre los selectos socios y beneficiados estaban Astra (Gruneisen), Bidas (Bulgheroni), Pérez Companc, Cía. Gral. de Combustibles (Soldati) (Cortese C; Llano MC: 2007, p 56)

Otra situación particular que impone este nuevo rumbo neoliberal en las políticas hidrocarburíferas se relaciona con el endeudamiento externo al que se sometieron las empresas estatales. La dictadura militar pidió préstamos en



dólares durante 8 años para YPF, que por supuesto nunca llegaron a ser usados por la empresa y que pasaron a engrosar la deuda externa Argentina

Al producirse el golpe militar del 24 de marzo de 1976, la deuda externa de YPF ascendía a 372 millones de dólares, trepando a 2.930 millones en 1980 y a 4.050 millones en 1981. En 1982 la deuda subió a 4.800 millones para alcanzar –en la última etapa del “proceso” en 1983– a casi los 6.000 millones de dólares. En siete años, el endeudamiento creció más de 16 veces. Adviértase que se trata de la empresa de mayor facturación del país y es la más importante tributaria del Tesoro Nacional (Olmos, 2006, p. 187/8).

Con la llegada de la democracia en 1983, se recuperan las libertades políticas y democráticas, pero el modelo económico permanece, el capital extranjero continúa su proceso de avance, Raúl Alfonsín promueve el traspaso de numerosas áreas de riqueza petrolera a manos privadas.

YPF sirvió como empresa recaudadora de recursos ...tanto durante el régimen militar del ‘proceso’ como durante el gobierno constitucional de Alfonsín. Tal deterioro de YPF, por acción de una “política” empeñada en exhibir la incapacidad del Estado, y la necesidad de privatizar sus empresas, sirve a los planes y objetivos de quienes trabajan para evitar un destino independiente del país. No hay tal incapacidad del Estado, sino delincuentes en la función pública al servicio de proyectos ajenos al interés de la Nación (Olmos, A, 2006, p. 194.)

En 1989 asume Carlos Menem, durante este gobierno termina de ejecutarse el proyecto “provincializador–privatizador”. En los primeros años de gestión lanza un paquete de medidas que permiten la entrega total del petróleo y el final de la empresa estatal. La ley de Reforma del Estado (23.696) que autoriza a

proceder a la privatización o liquidación de empresas y sociedades de propiedad parcial o total del Estado, apuntó también a transferir actividades al sector privado y la prestación de los servicios públicos a las provincias. La Ley de Emergencia Económica (23697) de 1989, apuntó a los problemas fiscales, a la apertura económica y al mercado de capitales, suspendió subsidios, subvenciones, regímenes de promoción industrial y minera, régimen de compra nacional, plantea también igualar el tratamiento del capital extranjero con el nacional y facilitar la remisión de utilidades

Dentro de este paquete de medidas también son de fundamental importancia la Ley de Convertibilidad (23928) de marzo del 1991 que plantea que a partir del 1/1/92 con la creación del peso en reemplazo del austral se establece la conocida paridad 1 x 1. Finalmente, el decreto 2284 que desreguló el comercio interior de bienes y servicios y el comercio exterior.

Las leyes y decretos anteriormente nombrados permiten establecer el marco general de transformación de nuestro país, en cuanto a lo específicamente relacionado a los hidrocarburos, los decretos 1055,1212, 1589 (1989), disponen la libre disponibilidad del crudo extraído, la liberación de importación/exportación de petróleo con libre disponibilidad de divisas, la abolición de regulaciones y liberación de precios de derivados, la apertura económica del sector. Decreto 2778/90: transforma a YPF Sociedad del Estado en Sociedad Anónima.

En el año 1992 se dictó la Ley 24.145: Federalización de Hidrocarburos que implicó la Transformación Empresarial y privatización del Capital de YPF SA, en el año 1993: privatización del 45% de las acciones de YPF. El 11% se destinó al pago de regalías a las provincias y el 10% al Programa de Propiedad Participada, según Federico Bernal:

Que los hidrocarburos queden en manos exclusivas de la provincia que los contiene (provincialización), como lo hizo la Buenos Aires del siglo

XIX con la aduana, es hacer federalismo de *opereta*, es contribuir a la desintegración territorial y al equívoco de creer que el federalismo consiste en el derecho de cualquier gobernador a contraer empréstitos extranjeros, enajenar el subsuelo o hacer de su territorio un feudo inexpugnable (2008, p. 59).

La política económica dirigida a través del programa de privatizaciones y las medidas desreguladoras tendió a facilitar el control monopólico, en especial por el capital extranjero, de las condiciones de producción. De allí que el programa de privatizaciones se haya amparado en el déficit fiscal y aprovechado el terror inflacionario para imponer semejante proceso desnacionalizador.

A fines de la década del 90' Repsol compra YPF:

En el año 1998: El Estado vende el 5,01% de acciones de YPF SA a Repsol. Enero 1999: Repsol compra fuera de Bolsa el 14.99% de las acciones restantes en poder del Estado Nacional. También compra *Astra S.A.* Junio 1999: Repsol compra en Bolsa el 55% de las acciones de YPF y el 11% en poder de las provincias obteniendo el 86% del total. También compra el 10% de las acciones de propiedad participada. En el año 2000 Repsol YPF se convierte en la principal empresa de petróleo y gas en la Argentina. (Cortese; Llano, 2005-2007 p. 62)

El desarrollo de YPF apuntó desde sus inicios a lograr el autoabastecimiento frente a las importaciones y a desplazar a las compañías extranjeras beneficiadas con concesiones en el territorio nacional. “En la etapa fordista del circuito previo a la privatización, YPF era agente central, la renta petrolera era apropiada prácticamente en su totalidad por el Estado nacional, los agentes locales, como Estado provincial y municipales, donde se emplazaba la producción participaban de la renta mediante regalías, y los trabajadores mediante unos amplios salarios directos y también indirectos, aportados por el Estado ya que su objetivo era más amplio que el meramente económico.

Agentes económicos privados participaron marginalmente desde finales de los años setenta con la licitación de áreas secundarias (Ferreira; Jofré, 2010, p. 210)

Con la privatización y compra de YPF por parte de Repsol la orientación de la empresa cambió radicalmente. Con la llegada de la administración privada se pierde la concepción del petróleo como bien estratégico no renovable y como insumo indispensable para la industria local y comienza una visión que entiende a este recurso como “commodities” internacionales, es decir, una mercancía igual que cualquier otra, que se comercia en el mercado mundial al mejor postor.

La combinación de las características monopólicas del mercado hidrocarburífero con el origen foráneo del agente central no sólo conlleva a la remesa al exterior de gran parte del excedente, sino que limita la generación de actividades satélites, ya que los agentes que poseen tales activos suelen incorporar mayormente tecnología y servicios de origen extra regional. Por lo tanto, no se estimula la compra de herramientas a partir de desarrollos locales, es decir, ningún tipo de conocimiento local es desarrollado en la propia producción (Ferreira; Jofré, 2010, p. 215)

Se instaló con Repsol, un modelo de gestión que no entiende al proceso petrolero como servicio público; que fija sus precios según los vaivenes internacionales y no en función de sus costos; que no se preocupa por sus reservas, que opera en el corto plazo y que sólo busca maximizar su rentabilidad y pasa por alto las inversiones. El comportamiento *depredador* sustituyó al comportamiento *sustentable*.

Entre 1994 y 2004 las reservas hidrocarburíferas del país bajaron 13% y la renta neta de las petroleras creció 423%. Repsol pasó a ocupar un lugar importante entre las más grandes petroleras mundiales, se constituyó en la empresa petrolera más rentable del mundo obteniendo

más de la mitad de sus ganancias en la Argentina. Su modelo de gestión se caracteriza por extraer todo el volumen posible de hidrocarburos (sobreexplotación de los yacimientos) sin realizar inversiones de capital de riesgo para mantener un horizonte estratégico de reservas. (...)” (Cortese; Llano, 2005-2007, p.17)

Felix Herrero (2009) realiza una periodización histórica, que nos posibilita sintetizar este complejo proceso de privatización. Entiende este periodo, en tres etapas.

La primera, en la cual las empresas eran efectivamente del Estado, esto significa que las decisiones estaban concentradas en lo público y no había cesión de la renta.

La segunda, denominada la “patria contratista”, comienza luego del golpe de estado de 1976 y se caracteriza principalmente por la cesión parcial de la renta a los contratistas del Estado, aunque el patrimonio continúa siendo público.

Luego de los 90’ la tercera etapa o “privatista” donde el criterio comercial impregna todos los servicios públicos y la empresa privada ejerce la propiedad de los recursos naturales (aunque no sean los titulares) y del capital empresario, los gestionan, y obtienen una porción mayoritaria de la renta.

**CUADRO N. ° 1: “Patria Contratista” y “Patria Privatista”**

Variables económicas e institucionales	Período de la Patria Contratista 1976/1989	Período de la Patria Privatista Desde 1989
Renta energética	Se imponían filtraciones a la Renta Pública	Privada
Rentabilidad	Fijada en algunos casos (6 u 8%)	Objetivo hegemónico de la empresa. Rentabilidad Ilimitada

		y sin relación con los costos
Empresa (gestión)	Pública	Privada
Propiedad y uso de Recursos Naturales	Pública	Privada
Principales Recursos Naturales	Bien Estratégico	Bien Comercial (" <i>commodity</i> ")
Servicios Públicos	Público (Actividad Pública al servicio del usuario limitada por los intereses contratistas)	Se tiende a Privado (actividad comercial y aparición del cliente)
Ingreso de las Empresas	Tarifa destinada a la expansión (restada la filtración contratista)	El precio tiene como principal destino la renta y la distribución de las ganancias
Planificación y Estadísticas	Estatual a largo plazo	Privada a corto plazo
Endeudamiento	Negociación Financiera (Patria Financiera)	Carácter no inversor. Existen diversas formas de especulación financiera.
Derecho Aplicable	Derecho Romano: La ley prevalece sobre el contrato	Derecho Anglosajón: El contrato prevalece sobre la Ley.
Remisión de Utilidades	Las utilidades se reinvierten en el país	Se remesan al exterior, favorecidas con medidas excepcionales y permanentes (70% de las divisas no pasan por el BCRA)
Compre Nacional	Cumplimiento de este criterio industrialista (aunque en muchos casos hubo contratos abusivos).	Compras y contratos en el exterior. Se incrementa la salida de divisas.

Fuente: Herrero, F ¿Seguimos viviendo el Modelo Energético Neoliberal? Revista Ocho de octubre.2009

Este proceso privatizador concluyó con una concepción largamente sostenida en nuestro país, que entendía a los recursos naturales, principalmente el petróleo como un bien estratégico para el desarrollo económico cuya planificación era pensada a largo plazo, dando lugar a una concepción que lo entendió como un bien comercial, un commodity, cuya planificación implica el corto plazo y un manejo privado.

### **2.3 El petróleo en el modelo extractivo exportador**

Desde 1976 en adelante se ha producido un proceso de pérdida de apropiación de la renta por parte del estado (ya sea nacional o provincial). La privatización de los años 90, la falta de decisión política para obtener a través de impuestos, aranceles y derechos, una porción mayoritaria de la renta ha producido en los últimos años un gran descenso de la exploración y perforación para la ampliación de reservas.

YPF realizaba anualmente entre 100 y 150 pozos de exploración durante las décadas del sesenta, setenta y ochenta, e incluso hasta el año previo a la privatización. Esta tendencia marcó un fuerte descenso, y una vez privatizada la empresa estatal, la nueva gestión realizó sólo 60 pozos de exploración en 1995, 31 en el 2000, 17 en el 2003 y 21 en el 2004 (De Dicco, en Ferreira; Jofré, 2005, p. 8).

Luego de la crisis de 2001 no hay un proceso de apropiación de las fuentes nacionales de petróleo y gas; al contrario, el gobierno insiste en la vieja metodología menemista de fraccionar el subsuelo con la propiedad "federalizada" o provincial del gas y del petróleo, que favorece la capacidad de negociación de las empresas multinacionales las cuales, en vez de sentarse a dirimir intereses a nivel nacional lo hacen individualmente con cada provincia.

Durante la presidencia de Néstor Kirchner se aplica el decreto N. ° 546 del 6/8/2003, que en su artículo 1º dice:

Reconócese a los Estados Provinciales, el derecho a otorgar permisos de exploración y concesiones de explotación, almacenaje y transporte de hidrocarburos en sus respectivas jurisdicciones sobre aquellas áreas que reviertan a las Provincias,... y sobre aquellas áreas que se definan en sus planes de exploración y/o explotación..., y en general ejercer, dentro de sus jurisdicciones, todas las competencias que el Artículo 98 de la Ley N.º 17.319 otorga al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

En este mismo sentido, en 2006 se dicta la “Ley Corta” 26.197 que tiene como objetivo central delimitar la propiedad del Estado Nacional y de los estados provinciales sobre los hidrocarburos, según el ámbito territorial. El objetivo secundario consiste en refrendar lo dispuesto por el decreto 546/2003 artículo 2º: “A partir de la promulgación de la presente ley, las provincias asumirán en forma plena el ejercicio del dominio originario y la administración sobre los yacimientos de hidrocarburos que se encontraren en sus respectivos territorios y en el lecho y subsuelo del mar territorial del que fueren ribereñas, quedando transferidos de pleno derecho todos los permisos de exploración y concesiones de explotación de hidrocarburos”.

El decreto junto a la ley termina de cerrar el proceso de transferencia del dominio del recurso de la Nación a las provincias. Según el diputado Nacional Claudio Lozano, esta ley impulsó la provincialización en términos que hacen recordar las posiciones de la Standard Oil y la oligarquía salteña en épocas de Yrigoyen. Es decir, están consumando la retirada del Estado nacional de su tarea de control, administración y preservación de un recurso natural.

De este modo, se habilita a las provincias petroleras a continuar la enajenación de las reservas hidrocarburíferas, iniciada en los años 90, tratando de sellar definitivamente la posibilidad de recuperar estos recursos para el conjunto de la Nación



Argentina posee una matriz energética fuertemente dependiente de los combustibles fósiles, el gas representa el 50%, la matriz y el petróleo 40%, el resto se distribuye en hidráulica, nuclear, carbón y renovables según la Academia Nacional de Ingeniería (2011), esta situación sumada a la caída de la producción que experimenta REPSOL YPF en forma sostenida desde 1998, detona con el incremento del consumo que produce la salida de la crisis socioeconómica del 2001.

El gobierno toma dos medidas para intentar paliar la situación, la primera es frenar las exportaciones de gas y la segunda fue promover la creación de ENARSA (Energía Argentina Sociedad Anónima) en diciembre de 2004 por la Ley Nacional 25.934 y promulgada mediante el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional 1529/2004.

Según el sitio web de Enrasa (2007), se originó pensando en la exploración y explotación de hidrocarburos sólidos, líquidos, y/o gaseosos, transporte, almacenaje, distribución, comercialización e industrialización de estos productos y sus derivados, así como de la prestación del servicio público de transporte y distribución de gas natural a cuyo efecto podrá elaborarlos, procesarlos, refinarlos, comprarlos y venderlos, permutarlos, importarlos o explotarlos y realizar cualquier otra operación complementaria de su actividad industrial y comercial que resulte necesaria para facilitar la consecución de su objeto.

Así mismo también podrá generar, transportar, distribuir y comercializar energía eléctrica y realizar actividades de comercio vinculadas con bienes energéticos.

Estas actividades se podrán llevar a cabo por sí, por intermedio de terceros o asociada a terceros tanto en el país o bien en países extranjeros

La política que implementa ENARSA sigue la línea planteada en los '90, ya que se priorizan los modelos de gestión privada, al constituir una S.A., rechazando expresamente la figura de Sociedad del Estado. ENARSA no constituye una recreación de la YPF estatal, ya que no

cumple las funciones desempeñadas por esa empresa ni tiene mayor control sobre el mercado interno, claramente concentrado en Repsol, Petrobrás y Panamerican. No contribuye a resolver la crisis energética, ya que no interviene en forma directa en la exploración de nuevos pozos petroleros, ni en el desarrollo de nuevas fuentes energéticas. No ha logrado resolver el abastecimiento interno de combustibles, ya que no controla la cantidad de crudo extraído ni exportado, limitándose a la intermediación comercial de las importaciones (Cortese; Llano, 2007-2009, p. 89)

La conformación de una empresa con forma de Sociedad Anónima y no como Sociedad del Estado acentúa un modelo de gestión privada. En este sentido, las sociedades anónimas son siempre mercantiles. Además, esta figura responde a los modelos de empresas que avalan los organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional para la explotación petrolera: las privadas y las mixtas, pero no promueven ni apoyan a las empresas nacionales

En este contexto de caída de la producción, donde los yacimientos convencionales están maduros, es decir, los niveles de extracción descienden de manera sostenida y ya no resulta ni técnica ni económicamente viable su explotación, surge en 2010, la información sobre el descubrimiento de Vaca Muerta en la Cuenca Neuquina, la Agencia de Información de Energía de Estados Unidos (EIA) afirmó que Argentina tenía un potencial en shale gas de 21,9 billones m<sup>3</sup> (EIA, 2011). Según ese estudio, China y Estados Unidos encabezaban las estimaciones en potencial, seguidas por Argentina y México.

Este descubrimiento funcionó como un punto de inflexión, los yacimientos no convencionales irrumpieron como solución a grandes problemas del país, Vaca Muerta hizo que tanto voceros del neoliberalismo como del 'progresismo desarrollista' coincidieran en una misma visión "el doradista", que identifica los nuevos descubrimientos de "riquezas naturales" con la posibilidad de un enriquecimiento rápido o acelerado (Svampa y Viale, 2013). Desde ese

momento se abortó toda discusión profunda en términos económicos, ambientales y sociales sobre la conveniencia o no de explotar estas fuentes.

En 2012 Cristina Fernandez de Kirchner anuncia la expropiación del 51% de las acciones de Repsol-YPF a la compañía española Repsol. “Somos el único país de Latinoamérica y casi del mundo que no maneja sus recursos naturales”. La herramienta para llevar a cabo esta medida es la Ley 26.741 de Soberanía Hidrocarburífera. Esta nueva coyuntura plantea una situación inédita, una nueva YPF mayoritariamente nacional sin ser una empresa pública.

Maristela Svampa (2014) plantea que la YPF-modelo 2012 poco tiene que ver con aquella empresa estatal en torno a la que florecieron las economías regionales. Las diferencias quedaron claras desde el comienzo (Plataforma 2012, 2012)

Pese a las consignas militantes que pronto hablarían de la “nacionalización”, ya en el anuncio de la expropiación parcial la presidenta Cristina Fernández había subrayado: “No es un modelo de estatización, que quede claro, es un modelo de recuperación de la soberanía y del control de un instrumento fundamental, porque seguimos conservando la forma de sociedad anónima, seguimos funcionando de acuerdo con la ley de sociedad privada”. Dicha conformación apuntaría a la confluencia de dos lógicas: una privada, preocupada por la maximización de la renta y la ganancia, y una pública, que pretende el desarrollo y bienestar nacional. (Svampa, 2014, p. 64)

En estos más de 30 años que dura el proceso privatizador los contextos cambiaron sustancialmente, en el momento de la reestatización parcial, YPF sólo extrajo el 37% del petróleo, es decir que más del 60% permaneció en manos de empresas internacionales de capital extranjero, entre ellas, Pan American Energy, Total, Petrobras, Sinopec y Chevron, hecho que demuestra que la ‘Soberanía Hidrocarburífera’ permanece aún como un horizonte lejano.

Si bien la expropiación parcial de Repsol YPF está por fuera del período estudiado, nos parece importante describir algunas características de este proceso que nos permite cerrar la comprensión de un período.

En abril de 2012, poco después del anuncio de la expropiación del 51% de las acciones de YPF a Repsol y en plena euforia estatizante, el entonces subinterventor de la compañía, Axel Kicillof, afirmó que el país no pagaría lo que la empresa española pretendía y que además se descontarían los pasivos financieros y ambientales. Se aducía que los españoles “no habían informado sobre nuevos yacimientos” y que en los balances “sus pasivos ambientales no fueron expuestos”, por lo que se realizaría una auditoría. Poco después, el 1 de junio de 2012, en conferencia de prensa, Kicillof destacaba ‘la recuperación ambiental que Repsol no quiso hacer porque era, para ellos, plata tirada a la basura, ya que el medioambiente es nuestro’, por lo cual concluyó que ‘teníamos una empresa que ha depredado también nuestro medioambiente’ (Svampa. 2014, p.79) <sup>4</sup>

Los gobernadores de provincias petroleras comenzaron a explicar a través de distintas investigaciones los costos de los ‘pasivos ambientales’ dejados por Repsol- YPF, generando una gran discusión por el precio a pagar en la expropiación.

La problematización sobre la falta de inversión y el ‘pasivo ambiental’ provocado por Repsol- YPF fue perdiendo fuerza en la discusión pública planteada por el gobierno. Las condiciones en las que estaba la petrolera en el momento de la expropiación fueron bastante precarias, era una empresa, desinvertida, endeudada, vaciada y sin posibilidades de contraer aún más préstamos. Esto implicó para el gobierno dejar de discutir las condiciones de la

---

<sup>4</sup> El discurso completo del Ministro de Economía de ese momento Axel Kicillof, se encuentra en [www.senado.gov.ar/parlamentario/sesiones/26-03-2014/04/downloadTac](http://www.senado.gov.ar/parlamentario/sesiones/26-03-2014/04/downloadTac)

expropiación parcial y comenzar a negociar urgentemente con grandes petroleras como Chevron para asociarse y explotar Vaca Muerta

El convenio, suscripto el 27 de febrero de 2014 en el Ministerio de Economía por su titular, Axel Kicillof, y los representantes de Repsol, establece que la firma española “se aviene a aceptar por todo concepto la suma de US\$ 5.000 millones pagaderos en ‘bonos soberanos’, como compensación por la expropiación” del paquete de control de YPF. Dicha conformidad de Repsol contempla la aceptación del pago de la compensación mediante la entrega de títulos de deuda pública en dólares.

Finalmente, triunfó la impunidad ambiental y el cinismo político, pues los enormes pasivos ambientales producidos por Repsol no se tuvieron en cuenta a la hora de determinar el “precio” de YPF. Así, se terminan socializando los pasivos ambientales y somos los ciudadanos argentinos los que pagamos entre todos, con nuestra salud, los ecosistemas y territorios (Svampa y Viale, 2014, p. 83)

Las condiciones de esta nueva alianza entre YPF y Chevron<sup>5</sup>, sería objeto de otra investigación, sólo describiremos algunas características que se conocen de este acuerdo:

---

<sup>5</sup> Veinticuatro horas antes de la firma del acuerdo se conoció el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 929 por el que se creó un Régimen de Promoción de Inversión para la Explotación de Hidrocarburos, que en buena medida responde satisfactoriamente a las demandas que la petrolera estadounidense y las corporaciones del sector pusieron como condición para asociarse. El nuevo marco regulatorio prevé beneficios para las empresas que presenten proyectos de explotación de un monto no inferior a 1.000 millones de dólares. Esta disposición, firmada por la presidenta Fernández de Kirchner y tres de sus ministros, establece que a partir del quinto año de iniciado el proyecto podrán comercializar hasta el 20% de los hidrocarburos líquidos y gaseosos extraídos de acuerdo a la cotización internacional, sea su destino la exportación o el mercado interno, si es que este no se encuentra debidamente abastecido. En el primer caso, se quitará todo gravamen aduanero y en ambos se permitirá la libre disponibilidad de divisas, es decir, su liquidación en casa matriz. (...) Según el diario New York Times, el acuerdo firmado con YPF establecería que Chevron continuaría recibiendo parte de las regalías de aquellos pozos que alcance a poner en marcha aún si se retira del país, es decir, obtendría “los beneficios netos del 50% de la producción de los pozos iniciales a perpetuidad”. Asimismo la ley aplicable del Acuerdo, en caso de incumplimiento o disputas, no es la de Argentina, sino la que rige en la ciudad de Nueva York y la jurisdicción no serían los tribunales argentinos sino la Corte Internacional de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional (CCI), con sede en Francia. (Svampa 2014, 72)

- Se liquidan las divisas en casa matriz (sin ningún tipo de restricción)
- Hay libre disponibilidad de los hidrocarburos (exportar sin restricción alguna)
- La jurisdicción no sería en los tribunales argentinos sino, en la Corte Internacional de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional (CCI), con sede en Francia

Lo planteado se asemeja contradictoriamente, en el reciente recorrido histórico, a la década del 90' donde el esquema impuesto marcaba que el sector estaba totalmente desregulado y las empresas contaban con pleno poder de decisión sobre lo extraído.

Esta nueva etapa deja entrever al menos dos características novedosas, la primera es que les abre la puerta a nuevas formas de explotación, el polémico Fraking y, por otro lado, marca una direccionalidad evidente en la forma de asociación con otras compañías petroleras extranjeras en el futuro.

## **CAPITULO 3**

### **3. Nuevas formas de gestión del trabajo y su impacto en la construcción de la identidad**

En este capítulo se indaga la instauración de un nuevo patrón de acumulación que tuvo como objetivo en el ámbito laboral, asegurar los cambios en la relación entre el capital y el trabajo. Se inician procesos de reconversión laboral que permiten al capital dar marcha atrás con los derechos logrados por luchas obreras de años, a partir del disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Los gobiernos democráticos posteriores a la dictadura se han ocupado de continuar, profundizar y legislar acerca de las fuertes modificaciones sufridas en el ámbito laboral.

El pasaje de la empresa YPF estatal a Repsol YPF privatizada produjo grandes cambios en las condiciones laborales de los trabajadores, las transformaciones en la forma de organización del trabajo se cristalizaron en un aumento en el ritmo de la explotación laboral, mayores demandas, nuevas exigencias y una consecuencia inmediata: despidos masivos.

La nueva empresa plantea un aumento en el ritmo de las tareas, el trabajo simultáneo y diversificado, esta estructura impuso la reducción de la cantidad de trabajadores que ahora deberían ser “calificados, multifuncionales y comprometidos”, dispuestos a trabajar en grupo y obligados a brindar una gran cantidad de horas extras sin reconocimiento económico. Este sector de trabajadores ahora convive con una cantidad mucho mayor de empleados tercerizados.

El proceso de transformación que se produjo en la organización del trabajo tuvo como condición esencial la intensificación de las condiciones de explotación de la fuerza laboral, acortando al máximo o eliminando los tiempos considerados Improductivos.

Repsol YPF impuso a sus trabajadores los nuevos modelos de organización del trabajo vigente en las grandes empresas. En este sentido, Ricardo Antunes (2005), en su trabajo de investigación referido a la empresa Toyota, describe las características básicas de esta organización que nace en dicha empresa y las cuáles nos brindan las herramientas para analizar nuestro estudio de caso.

Estas son:

- a- La producción más vinculada a la demanda busca atender las exigencias más individualizadas del mercado consumidor. Su producción es variada y bastante heterogénea.
- b- Se fundamenta en el trabajo obrero en equipo, con multiplicidad de funciones.
- c- La producción se estructura en un proceso productivo flexible que posibilita al obrero operar simultáneamente varias máquinas.
- d- Tiene como principio del just in time, el mejor aprovechamiento posible del tiempo de producción.
- e- Tiene una estructura horizontalizada (incluso las terciarizadas). Este tipo de fábrica prioriza lo que es central en su especialidad en el proceso productivo (la llamada teoría del foco) y transfiere a “terceros” gran parte de lo que antes era producido dentro de su espacio.
- f- Organiza los círculos de control de calidad, constituyendo grupos de trabajadores
- g- Que son instigados por el capital a discutir su trabajo y desempeño, con vistas a mejorar la productividad de la empresa, los que se convierten en un importante instrumento para que el capital se apropie del saber hacer intelectual.



Estas características se entrelazan con el proceso de privatización de empresas estatales en la Argentina y con un período de pérdida de fuerza colectiva. Se produjo una pérdida de representatividad sindical signada por la falta de oposición a las privatizaciones, por la corrupción posterior y por las características de las nuevas formas de organización sindical (atomización de las negociaciones). En síntesis, la organización obrera pierde espacios de sostén y solidaridad de clase, retrocede en su poder de acción colectiva y por lo tanto se debilita también la lucha del trabajo frente al capital.

Las repercusiones de estas transformaciones en la producción y en la organización gremial tienen resultados inmediatos en el mundo laboral: trabajadores sobre exigidos por el aumento de los ritmos laborales, disciplinados por las nuevas formas de gestión e imbuidos en una competencia individualista.

Estos sujetos pierden la noción de su lugar en el proceso productivo no diferencian sus propias necesidades de los objetivos impuestos por el capital, se alienan y se desconocen como sujetos, adoptando una 'falsa identidad' que les impone una identificación indisoluble con los valores de la empresa como único camino. Falso self, que modifica la percepción sobre sí mismo, colocándolo en un lugar de mayor vulnerabilidad, al no poder reconocer posibles alianzas entre sus pares que fortalecerían aspectos  
yoicos.

Frente a este panorama avasallador, vemos también que contradictoriamente hay sujetos que logran reconocerse como trabajadores y que junto a otros llevan a cabo luchas por conseguir mejoras concretas en sus condiciones laborales. Esto les permite ir construyendo una identidad en resistencia y lucha.

### 3.1. Nuevo Patrón de acumulación flexible y sobreadaptación

En cuanto a la organización de la producción en la nueva Repsol YPF se produce un gran aumento de la tercerización. Esto implica que grandes empresas subcontratan a otras para que se hagan cargo de determinadas etapas del proceso productivo, en general las relacionadas con el mantenimiento, limpieza, seguridad, etc. Por ejemplo, en la Destilería de Luján de Cuyo, siendo YPF estatal trabajaban aproximadamente 1800 trabajadores efectivos. En la actualidad conservan este número, pero sólo 540 son contratados directamente por REPSOL, el resto es empleado por empresas contratistas que brindan servicios a la petrolera.

*Pero había que bajar gente, eran 45.000 y tenían que quedar 2.000 y los bajaron como fuera, este, este, este... y fue así, la privatización fue así. Un gerente que vino acá y dijo ¿cuántos son?...50, bueno, a partir de mañana tienen que quedar dos. (Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad)*

La estructura laboral se desconcentró recurriendo a la tercerización de una gran parte del proceso productivo. Osvaldo, Ingeniero de la empresa, que vivió todo el proceso describe el cambio en la forma de organización del trabajo cuando la empresa se transforma en Repsol-YPF:

*En un primer momento cuando se trabajaba como un esquema de empresa integral, empresa total, donde había de todo, había absolutamente de todo, había cerrajeros, pintores, pintores de autos, tapiceros de móviles, cosas que ya no tienen ningún sentido. Cuando se produce la reestructuración había cosas que entraron en obsolescencia por la propia tecnología, suponete el caso de la fotocopidora, había sectores de fotocopadoras, lugares como una sala de dibujantes como 60 dibujantes, 60 personas que estaban con un tablero todo el día croquizando piezas, se fundían las piezas, las fabricaba YPF, la tecnología*

*las fue, ya nadie se pone en un tablero de dibujo, porque no hace falta, hay otras cosas mucho más sofisticadas.*

*Después esta la idea del Core Business ¿Cuál es el corazón del negocio? cuál es lo que a vos te interesa controlar y a vos te interesa controlar la producción de petróleo hasta donde llegás con personal propio y hasta donde te conviene tercerizar, entonces se dijo bueno: hasta el personal de supervisión es nuestro y de ahí para abajo se terceriza todo. (Osvaldo. Trabajador de Repsol YPF, Ing. en petróleo. Trabajó desde 1975 hasta su jubilación en el 2010. Año 2011)*

Si nos referimos específicamente a la modificación de las condiciones laborales en las empresas privatizadas un estudio comparativo del período 1993-2001 entre las empresas privatizadas y las grandes firmas no privatizadas (Aspiazu, 2005) da cuenta del aumento en la explotación de la fuerza de trabajo:

- Productividad laboral promedio: en las privatizadas aumentó un 77,4%; en las grandes firmas no privatizadas este aumento fue del 38%.
- Salario medio: en las privatizadas aumentó 16,2%; en las no privatizadas aumentó 24,6%.
- Participación de trabajadores en el valor agregado: en las privatizadas disminuyó de 21,2% a 13,9%.

Gran parte de la disminución de los puestos de trabajo en las empresas privatizadas se dio mediante retiros (alrededor de 300.000 puestos de trabajo) Respecto a aquellos que aceptaron los retiros “voluntarios”: muchos empleados iniciaron micro emprendimientos, la mayoría de los cuales fracasaron.

Otro de los ejes alrededor del cual giró la transformación laboral ubica como causa principal de las problemáticas del trabajo a la rigidez del mercado laboral, por lo que las medidas estuvieron destinadas a dotarlo de mayor flexibilidad.

La Flexibilidad externa tiene como fin desrigidizar la entrada y salida de la relación laboral (contrato y despido de trabajadores). Se crean entonces nuevas modalidades de empleo: fomento del empleo para desempleados; primer empleo de jóvenes; trabajo de formación; contratos a tiempo parciales; etc. Las nuevas modalidades de contrato implican trabajo temporario. Se caracterizan por la disminución o inexistencia de indemnizaciones por despido y el establecimiento de períodos de prueba (de 3 meses, ampliable a 6 por convenio colectivo).

*... 5 dibujantes que manejen un cierto artificio cibernético de computación y me hago un pliego y lo contrato por 3 meses, 4 meses, lo que yo quiera, lo charlo con mi jefe, estamos de acuerdo y listo. Antes esto no lo iba a hacer ni loco. Eso es lo bueno que tiene la empresa, que uno puede contratar y descontratar. (Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad)*

*Se termina la obra de la usina y ... gracias por los servicios prestados y nos veremos. Porque lo que los tipos calculan es tu sueldo y tu indemnización. Te echan por una causa supuestamente justificada, que es que la empresa no tiene más trabajo para vos. (...) No firmás contrato. Es todo de palabra. Vos firmás los papeles de la ART, de la jubilación, de la obra social y la libreta de desempleo. Cuando a vos te echan te llega un telegrama, bah, ni te llega a tu casa, te lo dan en la mano. (Fernando. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Año 2009)*

Urrea Giraldo (1999) explica que la empresa puede recurrir a la subcontratación (flexibilidad externa) o formar su personal para la adaptabilidad y la polivalencia, con el objeto de enfrentar toda la gama de situaciones nuevas (flexibilidad interna). En el primer caso a las empresas satélites les es confiada la atención de asumir las fluctuaciones del mercado. Ellas pueden hacerlo a costa de una enorme precariedad de las condiciones de trabajo y de fuertes riesgos de desempleo. En el segundo caso la empresa asume la adaptación de

su personal a los cambios tecnológicos. Pero al precio de eliminar a aquellos que no son capaces de alcanzar el rango de las nuevas formas de excelencia.

La tercerización de la mayor parte del proceso productivo implica que la empresa principal traspasa la responsabilidad del gran deterioro de las condiciones de trabajo a las tercerizadas. Repsol YPF pasa de ser responsable de los accidentes laborales a ser quién castiga (no renovando los contratos) a las empresas subcontratadas por estos mismos accidentes

*Los accidentes de antes eran toda la gente de YPF, ahora son todos los contratistas. Ahora está la gente de YPF más todos los contratistas, porque los de YPF somos el 1% ahora, estamos hablando de 4.000 y pico de personas, de los cuales de YPF tenemos 100 (Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad)*

*En el caso de Skanska hay una tramuya ahí porque Skanska tiene un médico propio de la empresa, entonces vos te accidentás, te caíste y te quebrás el brazo, si es para yeso solo y no tienen que operar vas a un médico de la empresa y te hacen gratis todo, en un consultorio de la puta madre, una clínica re linda, entonces vas y te atienden todo y no pagás ni un mango, y tenés parte de enfermo. ¿Entonces qué pasa? Al vos tener un médico y no denunciarlo a la ART ante YPF quedás como que no tuviste accidentes. Entonces ellos te dicen “somos buenitos, te hacemos todos los trámites”, pero delante del que tiene la sartén queda como “ah, mirá vos, nunca tuvieron un problema”, y resulta que por abajo hay gente que se cayó, que se accidentó...(Fernando).*

De esta manera no sólo se terceriza la producción sino también los accidentes, incluso vemos como a través de diferentes mecanismos (Repsol se desentiende de la responsabilidad de la seguridad de los trabajadores que en última instancia producen para ella y Skanska a través de su propio cuerpo médico ‘invisibiliza’ cualquier situación de riesgo) los accidentes dejan de

existir. La baja del índice de accidentalidad promueve un descenso en el interés de los préstamos que toman las empresas<sup>6</sup>.

La precariedad de las condiciones laborales hace mella directa en los contratos de trabajo y no solo se reducen a 6 o 3 meses, sino que una gran parte de trabajadores permanece sin contrato, sólo confiando en “la palabra” de las empresas contratistas.

*Así que hoy por hoy nosotros estamos trabajando sin contrato. Igual vos aprendés a convivir con ese quilombo, todos los fines de año pasa lo mismo, nosotros cada 2 años tenemos que renovar el contrato, si se acabó la obra, chau. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

La pérdida de estabilidad dificulta la posibilidad de prever, planificar la vida cotidiana, se produce lo que Quiroga (2005, p. 22) describe como un juego vertiginoso de continuidades y discontinuidades, en una multitud de hechos que se ve dificultado para procesar y simbolizar. Aquello en lo que se apoyaba y lo orientaba, que formaba parte de su ser-en-el mundo, y de su ser en el mundo para él, se vive como insatisfactorio o destruido. Emerge entonces la angustia que puede llegar a convertirse en pánico, en vivencia catastrófica.

La Flexibilidad (interna) implica reorganización dentro de la producción. A partir de 1991 se transforman los modos de trabajar dentro de la empresa. Entre las modificaciones se encuentran la libertad de la empresa para modificar los turnos de trabajo, y para fijar las vacaciones en cualquier época del año, fraccionarlas, según las prioridades en la producción. Así como ajustar los salarios por debajo o por encima del convenio laboral para equilibrar las condiciones.

---

<sup>6</sup>Esta situación nos comentó Alejandro antes de que se prendiera el grabador de la entrevista.

*Antes todo el mundo sabía lo que cobraba el otro, porque se pasaban los listados con todos los números de legajo y te decían “¿che, por qué cobraste \$500 más que yo?” “y, porque hice horas extras”... Pero ahora nadie sabe lo que cobra el de al lado, es ultrasecreto. Pero sí los contratistas ganan menos. (Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad)*

Otro aspecto ligado a la flexibilización es el cambio de tarea, la polivalencia que se le exige al trabajador según los requerimientos de la empresa

*Yo entré como ayudante de electricista, ayudante significa el che-pibe, entonces como electricistas no hacen falta en una obra de albañilería, solo si se rompió un cable, una máquina, entonces entraron dos oficiales, que son mucho más que ayudantes, cobran más... Entonces a los oficiales de electricidad no los van a mandar a picar porque los mandan a la mierda y se van. A nosotros nos dijeron “ustedes acá tienen las herramientas”, y es eso o me voy a mi casa. Yo soy un autómata en el trabajo, como no me gusta lo que hago, voy, laburo, “sí, señor”, “sí, señor”, hasta que llega la hora y chau. (Fernando. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF. Año 2009)*

El trabajador acepta en contradicción, las condiciones laborales que le impone la empresa, empobreciendo cada vez más la percepción de sus propias necesidades, con tal de mantener el empleo, lo que Ana Quiroga (1997, p. 77) describe como el “terror de inexistencia”, el terror de exclusión, frente al cual el sujeto se convierte en sujeto sobre adaptado, en sujeto polivalente, responderá a todas las exigencias con tal de no desaparecer, y esto, lo hace a un costo descomunal, que se verifica en la fragmentación, en la negación de una serie de pautas fundamentales de sí mismo, en el aislamiento, la ilusión de una salida individual. En síntesis, obtura los procesos de aprendizaje de la realidad.

Así, las nuevas formas de gestión y los avances tecnológicos propician el aumento de los ritmos de trabajo, la empresa le exige una mayor disponibilidad en términos de tiempo e involucramiento.

Marx (1999) plantea que la producción de 'plusvalía absoluta' se consigue prolongando la jornada de trabajo más allá del punto en que el obrero se limita a producir un equivalente del valor de su fuerza de trabajo, y haciendo que este plustrabajo se lo apropie el capital. La producción de plusvalía absoluta es la base general sobre la que descansa el sistema capitalista y el punto de arranque para la producción de plusvalía relativa. En ésta, la jornada de trabajo aparece desdoblada de antemano en dos segmentos: trabajo necesario y trabajo excedente.

*Hoy en día uno está a disposición de la empresa sábado, domingo, con el bendito celular anda todo el mundo... 2, 3 de la mañana si te dicen hay que salir tenés que salir, si hay algún problema de producción o de seguridad o de lo que fuere, y podés pasar 2 días en el campo y venís y no ves ni \$2 de horas extra porque es así. (Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad)*

Desde la lógica del capitalismo deben replantearse las formas productivas para aprovechar al máximo la fuerza de trabajo. Como tendencia, se perfila un operario con alta capacitación y un ritmo acelerado de producción. Se le exige una nueva, mayor disponibilidad para la empresa, disponibilidad de veinticuatro horas al día, siete días a la semana, esto es lo convenido en varias empresas y propuesto en las leyes de flexibilización laboral. Una de las formas de extensión de la jornada laboral que plantea Repsol YPF fue no reconocer las horas de viaje hacia el lugar de trabajo

*Trabajábamos 8 horas y pico, 9 horas con el almuerzo, más las horas de tiempo en viaje, que eran 3 horas más, serían 12 horas por día, pero se pagaban, cosa que no pasó después. Después todas esas cosas las sacaron,*



*las horas extras, el tiempo en viaje, el día franco, los recargos, sacaron todas esas conquistas sociales de la gente que trabajó anterior a nosotros. (Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad)*

También se prolonga la jornada laboral a través del trabajo por metas, hasta tanto la tarea no esté terminada o los objetivos no estén cumplidos no hay horario definido de salida

*El horario finaliza a las 16:30, pero el 50% de los días nos quedamos de media a una hora más. Si surgen prioridades se deja todo de lado y se concentra el trabajo en la nueva tarea hasta terminarla o hasta cumplir las 12 hs dentro de la empresa. (Luis. Trabajador de Repsol YPF, Ingeniero en petróleo. Año 2009)*

Esta forma de organizar el trabajo no sólo extiende la jornada, sino que el trabajador ni siquiera logra saber de manera anticipada cuánto se prolonga, “el tiempo diario de trabajo termina cuando termina la tarea que debe realizarse y si no es posible, en algunos casos la persona debe continuar trabajando en su casa. De esta manera el límite elemental, las categorías adentro-afuera, día-noche, quedan eliminadas. El patrón de eficiencia se rige según tarea y objetivos cumplidos en tiempos prefijados, independientemente de las garantías y posibilidades individuales o grupales”. (Edelman y Kordon 2000, p. 60)

La empresa plantea según sus propios objetivos de producción la exigencia que va a asignar a sus empleados, esto se traduce en una dedicación al trabajo que generalmente excede las ocho horas.

*En nuestra empresa hay tres (sindicatos), nosotros (Sindicato Unido de Petróleo y Gas privado de Cuyo) SUPeH, UOCRA y están los fuera de convenio, que son supervisores y la parte administrativa, eso es de YPF<sup>7</sup> con las subcontratistas es una cogida a los trabajadores porque los hace laburar full*

---

<sup>7</sup> Algunos entrevistados se refieren a la empresa Repsol – YPF, pero por la fuerza de la costumbre y de la historia sólo la llaman YPF

*time y no respeta la ley de contrato de trabajo, si la empresa te necesita hoy 12 horas te va a ocupar 12 horas, pero te va a pagar 8 horas. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

La forma en la que el capital organiza la fuerza y el proceso de trabajo a los fines de la acumulación no sólo prolonga la jornada laboral, sino que también la intensifica creando plusvalía relativa, ya que cuanto más el capital hace rendir el tiempo de trabajo, más valor crea.

Marx (1999) describe que la producción de plusvalía relativa supone, pues, un régimen de producción específicamente capitalista, que sólo puede nacer y desarrollarse con sus métodos, sus medios y sus condiciones, por un proceso natural y espontáneo, a base de la supeditación formal del trabajo al capital.

Esta supeditación formal es sustituida por la supeditación real del obrero al capitalista.

Suponiendo que la fuerza de trabajo se pague por su valor, nos encontraremos ante esta alternativa: dada la fuerza productiva del trabajo, y dado también su grado normal de intensidad, la cuota de plusvalía sólo se podrá aumentar prolongando de un modo absoluto la jornada de trabajo; en cambio, si partimos de la duración de la jornada de trabajo como algo dado, sólo podrá reforzarse la cuota de plusvalía mediante un cambio relativo de magnitudes de las dos partes que integran aquélla, o sea, el trabajo necesario y el trabajo excedente; lo que a su vez, si no se quiere reducir el salario por debajo del valor de la fuerza de trabajo, supone un cambio en el rendimiento o intensidad de éste (Marx, 1999, p.144).

Esta situación se logra poniendo los avances tecnológicos al servicio de aumentar la velocidad de la producción o ejerciendo un control prácticamente absoluto sobre los tiempos “improductivos”.

*“El inspector está yendo permanentemente a tu trabajo te entran a cortar los tiempos de trabajo, a vigilar, si te parás a tomar un mate. (...) el micro track es un sistema de monitoreo que funciona como gps dentro y fuera del yacimiento (...) si estás detenido ahí cae el supervisor entonces vos le tenés que pasar un informe diciendo porque esos 5 minutos te demoraste” (Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010)*

Esta intensificación de los ritmos de trabajo, reduce al mínimo los tiempos de detención y hace que los trabajadores estén permanentemente sobre exigidos. Según Kordon y Edelman (2000, p. 59) la persona se propone acceder al cumplimiento de requerimientos que guardan excesiva distancia con las posibilidades del yo<sup>8</sup>. La ilusión es que realizando un esfuerzo importante, y si se ‘es capaz’ es posible satisfacer las expectativas a las que hay que responder. La relación que se establece entre el yo y el ideal del yo<sup>9</sup> es de una exigencia tiránica por parte de este último; el sujeto debe cumplimentar al máximo el ideal requerido y, en caso de no hacerlo en esos términos, la autoestima queda seriamente amenazada.

Las exigencias que impone el capital para acelerar la producción requiere que el trabajador se adapte a un ritmo imposible de efectuar. El no poder cumplir con los modelos impuestos (que están muy por encima de sus posibilidades reales) va generando en el obrero frustración y fragilidad en la estima que tiene sobre sí mismo.

---

<sup>8</sup>Pichon Riviere en *Psicología de la Vida Cotidiana* comenta que el ‘yo’ está íntimamente incluido en un contexto de grupos y clases, utilizando sistemas de referencias que hace que la conducta sea cada vez más adecuada a través de un proceso de aprendizaje social, se sitúa y se instrumenta.

Por otro lado hablar del concepto de fortaleza yoica, implica referirse a aquella capacidad que tiene un sujeto para manejarse en su vida, con capacidad para enfrentar distintas situaciones y resolverlas, para instrumentar defensas suficientes cuando esas situaciones se vuelven hostiles o peligrosas al Yo; o bien tienen algún nivel de conflicto que hay que afrontar.

<sup>9</sup> En su diccionario de Psicoanálisis Laplanche y Pontalis describen al ‘ideal del yo’ como una instancia de la personalidad que resulta de la convergencia del narcisismo (idealización del yo) y de las identificaciones con los padres, con sus substitutos y con los ideales colectivos. Como instancia diferenciada, el ideal del yo constituye un modelo al que el sujeto intenta adecuarse.

### **3.2. Atomización Sindical y fragmentación social.**

La flexibilización propuesta por las políticas de ajuste estructural, enmarcan el proceso privatizador de YPF y causan un gran impacto en la reducción del empleo (por un lado, los despidos masivos, y por otro las extendidas jornadas laborales con las que se enfrentaron los que se quedaron) y en la propia fuerza sindical, de esta manera el mercado de trabajo vio reducido el empleo en la industria durante la década del 90'.

En el sindicalismo esto produce una disminución de la afiliación, parte por el descreimiento que generaron las cúpulas dirigentes al no resistir la privatización, y también por la tercerización de ramas enteras de la producción que no se afilian, junto a aquellos incluidos en otras modalidades de contrato, que directamente no integran las filas de los sindicalizados. Jorge, dirigente de la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (Supeh) nos comenta la disminución de afiliados *en el 90 a nosotros nos varió (el número de afiliados) más del 50%.(Jorge. Dirigente del Sindicato Unido de trabajadores del petróleo e Hidrocarburos)*

Por otro lado los principales dirigentes impidieron la organización de la resistencia del movimiento obrero, o sea trabajaron activamente para que no hubiera resistencia a las privatizaciones y apareció el "sindicalismo empresario" que se lo ha visto a partir de su participación en el propio gerenciamiento de estas empresas o a través de las AFJP. Particularmente en el caso del SUPE participaron también activamente en las cooperativas y empresas tercerizadas. O sea que muchos de los dirigentes sindicales que son los que trabajaron activamente por la privatización aparecieron luego como propietarios y/o asesores de las empresas que celebraban contrato con REPSOL- YPF, teniendo como empleados a los antiguos trabajadores de YPF, con una carga de habilidades y competencias muy grandes, pero ahora con salarios que no se pueden comparar con los recibidos en la empresa estatal.

Oswaldo, ingeniero de YPF que vivió el traspaso, relata la connivencia entre la empresa y el gremio, que lejos de defender a los trabajadores acuerda la forma de negociar a la baja, a espaldas de sus representados

*A todo esto como empresa lo único que reconocía era el SUPeH, que era el viejo SUPE, ellos mantuvieron un cierto trato con la empresa de no levantar demasiado los sueldos. (Oswaldo. Trabajador de Repsol YPF, Ing. en petróleo. Trabajó desde 1975 hasta su jubilación en el 2010. Año 2011)*

Los dirigentes del gremio justifican su accionar diciendo que la única manera de apoyar a sus afiliados fue la de asesorarlos en la formación de pequeñas empresas que trabajaran para Repsol -YPF

*Después de la aprobación de la ley lo que quedó es buscar la forma de ayudar a los compañeros de trabajo la indemnización era bastante significativa para ellos, muchos optaron por irse por cobrar el dinero creyendo que era la mejor salida y hubo una gran cantidad de trabajadores que optaron por la continuidad laboral en emprendimientos en empresas de servicios... de esa cantidad de trabajadores en su momento nosotros logramos ayudarlos en conjunto con el sindicato y se conformaron alrededor de 85- 90 empresas contratistas empresas que fueron conformadas por trabajadores que se conformaron en S.A. desde ese momento ese proceso por el 95.*

*En la provincia de Mendoza nos quedan aproximadamente 2000 trabajadores se acogieron al retiro voluntario otros quedaron en la empresa en cooperativas desde esa fecha hasta el año 2000-2001 aproximadamente quedaron alrededor de 40 empresas a partir de un manejo interno que no lo supieron hacer. (...). Hoy han quedado alrededor de 35-37 empresas a partir de las cuales 23-24 tienen convenio colectivo con nosotros. (Jorge. Dirigente del Sindicato Unido de trabajadores del petróleo e Hidrocarburos)*

La cooptación de las cúpulas sindicales, es una maniobra del capital para frenar las luchas obreras a través de sus propios representantes, que portan los intereses del sector hegemónico.

La forma de negociación colectiva de las condiciones de trabajo también se modifica. Anteriormente se promovía la centralización por rama /actividad que extendía la aplicación del convenio a todos los trabajadores y empleadores del sector. A partir de 1991 –a través de decretos y leyes- se apunta a descentralizar la negociación, autorizando la negociación en el ámbito de la empresa, y se habilita la negociación con estructuras sindicales inferiores, sin necesidad de consultar al sindicato nacional. Este cambio ya se estaba dando en la práctica antes de su legalización: mientras en 1991 las negociaciones por empresa representaban el 19% del total, en el 2000 alcanzaron al 84%.

*...este sindicato (Sindicato Unido de Petróleo y Gas privado de Cuyo) a través de la federación tiene los convenios colectivos de los tres sectores.....refinería, gas y yacimiento. (...) tenemos afiliados del resto de las contratistas y empresas Tenemos El Trébol, Petrobras, Oxi, Chañar Serrado, Mendoza Norte, y después el resto es todo Repsol. Y en Malargue esta Petroquímica, Petrol, Eco, El Trébol y el resto lo más grande es de Repsol. (Dante. Dirigente del Sindicato Unido de Petróleo y Gas privado de Cuyo)*

*Afiliados del SUPeH, son veintitrés convenios colectivos de trabajo, veintitrés empresas que les prestan servicios a Repsol que una vez privatizada formaron las cooperativas como S.A hoy siguen con contratos, (Jorge. Dirigente del Sindicato Unido de trabajadores del petróleo e Hidrocarburos)*

*Dentro de sindicato UOCRA tenés UOCRA refinería, también UOCRA yacimientos, cada uno tiene sus convenios colectivos y a su vez convenios nacionales y provinciales (...) Y el personal fuera de convenio, ese se maneja directamente por aranceles o sueldos que están definidos por cada compañía.*

*(Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011)*

Sandra Collado (2015, p .4) puntualiza que las políticas flexibilizadoras influyen sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. La desprotección del trabajador en referencia al tipo de contratación ofrecida/aceptada, es una de las mejores herramientas con las que cuentan los dueños de los medios de producción para poder manejar arbitrariamente la relación contractual empleador-trabajador.

Al descentralizar las negociaciones la empresa cobra gran poder, con sindicatos atomizados y divididos que permiten la embestida sobre el tipo de contratación cada vez más precaria y también asegura la fragmentación interna de la empresa y la imposibilidad de medidas conjuntas de los trabajadores. Esto también refuerza la sensación de pérdidas en relación a una pertenencia, se pierde uno de los soportes más importantes del psiquismo y esta fragmentación externa, se interioriza dificultando el reconocimiento del otro como un par, con una identidad compartida.

Este tipo de contratación o inclusive la ausencia de contrato, impide la estabilidad como condición de trabajo, teniendo en cuenta que el trabajo para la psicología social es el organizador de la vida cotidiana, y como tal, permite la posibilidad de planear una familia, tiempo libre, educación y diversos aspectos que refieren a proyectar el futuro del sujeto y que son constitutivos de la identidad.

La ausencia de la seguridad y de reconocimiento que brinda el trabajo estable potencian lo que Ana Quiroga describe como:

Sentimientos de desinstrumentación y privación, lo que constituye un severo ataque al yo. En ese momento de máxima ambigüedad la pregunta por el propio destino no encuentra respuesta. No hay socialmente una propuesta verosímil para el sujeto de representación o

diseño del futuro. La cotidianidad previa se quiebra en instantaneidad pura, la que no puede ser asumida como proyecto<sup>10</sup> sino vivida como fragmentación amenazante (Quiroga, 2005, p.23).

Los sindicatos dejan de cumplir su función esencial de representación de los intereses de los trabajadores para convertirse en el brazo ejecutor de las políticas de la empresa

La instrumentación de tales cambios fue facilitada por la desnaturalización de la representación sindical obrera. Los sindicatos se transformaron en un apéndice de las necesidades de la empresa y fueron utilizados para 'mejorar la comunicación' entre la producción y la gerencia (Collado, 2014 p. 2)

*Tenemos un container que se utilizan para oficina, porque es mucho más barato, entonces ahí tenés comedor, oficina, todo ahí. Entonces para comer es un quilombo, 40 ñatos no entran ahí, tenés que ir a comer y se acabó la media hora de tu comida y hay gente que no llegó, hay baños químicos, y demás, 4 para 40 personas. Y le hemos dicho al tipo del sindicato, pero te dice: bueno, vos sabés cómo se maneja esto, nos pueden dar sólo lo que hay si querés se lo transmito al supervisor. (...) Nunca nos invitaron a un plenario, ni a una reunión, de que si va a haber descuentos, si no va a haber aumentos, nunca nada. (Fernando. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF. Año 2009)*

Los cambios en la forma de representación sindical debilitan las acciones agrupadas, los trabajadores dejan de creer en las formas de acción colectiva y retroceden paulatinamente en la consecución de derechos. La pelea entre pares trabajadores es lo que Quiroga describe como:

---

<sup>10</sup>La idea pichoniana de 'proyecto' es la de sostén interno, que otorga sentido al presente, al futuro y permite resignificar el pasado. Esto se basa en la consecución de una tarea colectiva



Fragmentación Social', la lucha salvaje entre los grandes monopolios termina dándose también entre los individuos. A eso llamamos fragmentación social: a la ruptura y debilitamiento de los lazos identificatorios, al rechazo de las diferencias, a la idea de que el otro, en tanto diferente, tiene que ser rechazado, todo esto se vive como amenaza. Nosotros hablamos de un nuevo malestar en la cultura porque aparece el otro ser humano significado negativamente (Quiroga, 1997, p. 74).

*El dueño me dijo que a partir del lunes nos cambia de horario (...), yo le digo (al otro delegado gremial) que hagamos una nota y si la firma la mayoría cambia. Al día siguiente que mis compañeros firman le habían llenado el WhatsApp con que eran traidores y no seque más, imagínate que locura, y empezaron a echarse para atrás (...).yo dije que no quería sacarle el puesto a nadie y que la idea no había sido mía sino de mis compañeros y también dije que dejáramos de dividirnos, que si pensás distinto no sos un forro. (Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010)*

La segmentación y la falta de representación sindical no permite medidas colectivas contundentes que inclinen la correlación de fuerzas en favor de los trabajadores. Collado (2014) puntualiza que finalmente bajo estas condiciones el colectivo obrero ha perdido el poder de negociación que lo caracterizaba dejando un vacío legal, suprimiendo derechos esenciales que había adquirido y modificando profundamente las condiciones de su trabajo.

*Eso te garantiza que YPF no va a parar nunca, yo te puedo parar, hacer quilombo pero por la puerta te están entrando los otros, lamentablemente no hay mucha unión, cada uno de los gremios maneja su mordida como para negociar con YPF para que no pare nunca la rueda. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

La corrupción engendrada en la cúpula sindical conlleva la falta de participación de las bases y el descreimiento en la potencialidad de las acciones colectivas

La inducción y reforzamiento del escepticismo como retracción del protagonismo social, aislamiento, desconfianza y refugio en el mundo privado, es una estrategia de poder coherente con la hegemonía de la ley del mercado como institución primordial de este orden sociohistórico, la fragmentación social que conlleva y que necesita mantener. (Quiroga, 2005, p. 27)

Decimos entonces que, la atomización sindical y la cooptación de las cúpulas sindicales, aplicadas a través de las transformaciones en el mundo del trabajo generan fragmentación social y debilidad en la acción colectiva de los trabajadores.

### **3.3. Gestión de calidad y alienación grupal**

Las nuevas formas de organización del trabajo, que hemos desarrollado a lo largo de este trabajo, impulsan un aumento en la productividad, el trabajo grupal, cumplimiento de tareas por objetivos, calificación por aprendizaje y la consecución de premios. Estas características se plasman en normas de calidad que el trabajador debe cumplir.

Se plantean objetivos que aceleran los tiempos de producción, como afirmamos en el apartado anterior, disciplinando al trabajador de manera individual y también grupal a los ritmos de producción de la empresa.

*Nosotros, todos los años la empresa se fija una serie de objetivos que vos tenés que cumplir. Entonces hay objetivos de compañía que los tenemos que cumplir entre todos, y después individuales. Entonces vos tenés cuatro objetivos, según los cumplas o no, más los generales, que hacemos todos, vos cobrás un dinero el año que viene, que es un premio, pero vos tenés que*

*cumplir. (Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad)*

Coriat (1992) describe que estos cambios se aplican en forma grupal a través de círculos de calidad lo cual requiere del trabajador contar con un amplio abanico de conocimientos es decir, manejo de mayor cantidad de saberes cuyo principal objetivo es la producción, (mejora continua).

En este sentido el sistema de tarjetas de prevención de accidentes laborales es claro ejemplo de gestión de calidad como herramienta del capital al servicio del control de la fuerza de trabajo.

*Nos manejamos con grandes estándares internacionales de calidad, ISO 9000, ISO 14.000 OHSAS 18.000 que es seguridad, medio ambiente (...) Nosotros tenemos un sistema de gestión integrada cuando integramos todas las normas internacionales, tenemos herramientas operativas que son tarjetas de prevención de accidentes laborales, accidentes ambientales, lo que hacemos es tratar de incentivar al personal operativo para que participe y se cuide, entonces ellos van a un lugar y dicen bueno acá hay un problema potencial de accidente, hay que corregir tal cosa, tal cosa y tal cosa, entonces lo ponen en las tarjetas. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011)*

Las tarjetas funcionan como un ejercicio de control entre compañeros, a partir del conocimiento que tienen de su labor pueden identificar dificultades y errores, pero lejos de apropiarse de esos saberes y ponerlos al servicio de cooperar con sus pares, el capital los convence (mediante premios y reconocimiento) que gestionar la seguridad es denunciar, “alcahuetear” al compañero que está o produjo el riesgo.

A diferencia de la concepción de grupo<sup>11</sup> que plantea la psicología social donde el motor es la tarea basada en la necesidad común y el sostén entre los sujetos, este nuevo sentido de la grupalidad, describe Quiroga (2005:56) introduce una cooperación no sustentada en la identificación en necesidades-objetivos-tarea y una pertenencia que no se apoya en el encuentro con el otro como semejante, sino en el control recíproco

EL capital promueve sus valores, competencia y eficiencia e induce a abandonar las actitudes de lealtad hacia los compañeros de trabajo. Edelman y Kordon (2000, p. 61) explican que la hipocresía se considera como habilidad en la adaptación a la realidad. Esto es productor, a su vez, de nuevos desapuntamientos, ya que los cambios imprevistos en la actitud del otro operan como un nuevo desapuntamiento, que cuestiona al sujeto en aspectos de sus valores y de su identidad.

*Ellos dicen este tipo tiene un riesgo, el mismo operario puede estar en riesgo, entonces entran todo un grupo de personas que gestionan esas tarjetas e identifican donde se produjo el riesgo, el riesgo se produjo porque hay herramientas en mal estado o no están usando los elementos de protección que tiene que tener el operario, ... se hace un estudio a ver dónde se produce la mayor cantidad de observaciones... (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011)*

El grupo es planteado como unidad de control de calidad, de orden y mantenimiento, esta tarea que antes era ejercida por los estamentos superiores de la empresa ahora se transfiere al grupo que evalúa lo denunciado por cada uno de los obreros. En caso de falla lo principal de este grupo es detectar el sujeto responsable.

---

<sup>11</sup> Pichón Riviere entiende que un grupo es un conjunto restringido de personas, ligadas por constantes espacio temporales, el cual, articulado en su mutua representación interna, se propone en forma implícita y explícita una tarea que conforma su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles.

*Esas tarjetitas que hacen los colaboradores, empleados de la compañía, se hace un sorteo a fin de mes, entonces, se elige la tarjeta más destacada y se le da un premio a esa persona y se le pone tipo empleado del mes tipo una foto recibiendo el Boucher de plata o el regalo o lo que sea, eso motiva a la gente a cuidarse y recibe premios adicionales. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011)*

Para aceitar el engranaje del control la empresa premia a sus ‘colaboradores’ induciéndolos a confundir aún más “la responsabilidad laboral que contribuye a la fortaleza del yo, y responsabilidad empresarial que puede conducir a identificaciones generadoras de falsa identidad. Esto entraña nuevas formas de alienación”. (Quiroga, 1998, p. 125)

Algunos trabajadores cuestionan este sistema, sin hacer grandes teorías al respecto, pero sorteando en su hacer laboral cotidiano el ejercicio de control impuesto por la empresa.

*A nosotros nos dicen, si vos como supervisor, terminasen tiempo y forma te vamos a dar tanto, pero por lo general siempre es tongo eso, ya sabemos que si no hay nada firmado...es zanahoria nomás, ellos lo usan para que vos agarrés y apretés al que está laburando. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

Podemos afirmar, a lo largo de las múltiples entrevistas que a pesar del discurso que sostiene la empresa en cuanto a la importancia que tienen las normas de calidad, cuando estas interfieren en las condiciones estructurales de la producción y no permiten la extracción de valor con los ritmos determinados por los dueños, la normas de seguridad no se cumplen en lo más mínimo.

*Nosotros en el transcurso de estos tiempos hemos visto muerte de muchos compañeros nuestros, muerte por asbestosis, (aspiración de asbestos producido por la lana de vidrio) y un montón de productos que son*

*cancerígenos (...). Un supervisor nuestro con 50 años, no chupaba, no fumaba, hacía deporte y se murió de un cáncer en los pulmones, hay muchos casos de esos.*

*La refinería siempre se ha manejado con muchos parches (...) las líneas que se tienen que cambiar no se cambian, entonces hoy pasa a ser una bomba de tiempo (...). Esas plantas están eliminadas en EEUU por lo peligrosas que son, acá como somos del tercer mundo se siguen usando. (...) El otro día hicieron unos estudios en una torre de gasoil y dijeron que podía colapsar porque tenía un 70% de desgaste y porque estamos en zona sísmica. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

Otro ejemplo donde el capital manipula las normas de calidad en beneficio de la acumulación para extraer mayores beneficios en forma directa, se produce cuando utiliza estas normas como herramienta, para bajar el costo laboral que representan los empleados, como por ejemplo en el caso de la refinería de Luján de Cuyo en nuestra provincia. En este sentido, uno de los entrevistados da cuenta claramente de este proceso:

*Con la norma ISO 9002, que fue la que puso Carlos Menem para refinería, dejó de ser considerada refinería como un lugar insalubre. Porque se hizo delante de la refinería una huevada como un zoológico, una reserva ecológica, pero no está en la planta, está como a 700 mts, tienen verdes, plantas y pelotudeces, por esa norma no es considerada refinería un lugar insalubre y no nos pagan riesgo. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

El grupo guarda fundamental importancia en la conformación del psiquismo de los sujetos, es su sostén o función yoica y a su vez junto a las instituciones, funcionan como mediadores entre el sujeto y las relaciones sociales. Por lo tanto los grupos son también un espacio de lucha donde los sujetos conforman su identidad con aspectos más alienados o conscientes.

La gestión de calidad que implanta el capital, propone el trabajo grupal, que potencia las habilidades y creatividad de las personas, de esta manera logra extraer mayor beneficio de la fuerza de trabajo.

*Por obligación todos los viernes después de comer hay una reunión de una hora de toda la gente, y rotativamente cada uno tiene que exponer sobre un tema de seguridad. (...) todo el mundo, desde abajo hasta arriba cada cual elige un tema relacionado con su actividad. Sobre todo a los operativos se los obliga. (Osvaldo. Trabajador de Repsol YPF, Ing. en petróleo. Trabajó desde 1975 hasta su jubilación en el 2010. Año 2011)*

La empresa obliga a todos los operarios, independiente de su cargo jerárquico, a exponer sus conocimientos sobre la producción, que ahora no sólo implican los saberes dados por la relación manual con el producto sino también los saberes intelectuales. El capital descubrió que durante el taylorismo - fordismo desperdició el gran bagaje de conocimiento que desarrolla el obrero por estar al frente de la producción, Zangaro (2010) en su texto 'El management' plantea que dado el contexto de una tecnologización creciente, la producción de valor ya no dependía principalmente del trabajo físico sino del cognitivo-intelectual. En el establecimiento de una "sociedad del conocimiento", entonces, pasaron a ocupar un lugar privilegiado "nuevas" competencias denominadas "blandas". Éstas se vinculan principalmente con las capacidades relativas a procesos cognitivos y a la posesión de herramientas intelectuales acordes.

En este espacio de discusión grupal sobre las técnicas de producción lo único que le interesa a la empresa es extraer el conocimiento intelectual. Este aparente intercambio entre semejantes es, muy por el contrario la apropiación que ejerce el capital por su verdadera relación de subordinación sobre el trabajador.

Esta forma de organizar la producción impone el cumplimiento de las tareas por objetivos lo que lleva aparejado momentos de evaluación. Estos espacios

de producción y evaluación de los procesos grupales generan una creatividad de la que no se apropian los participantes del grupo sino que el capital los asimila transformándolos en un requerimiento permanentemente hacia el trabajador para que desarrolle competencia de manera continua

*Tenemos un programa que se llama SkanskaTalent que consiste en determinadas fortalezas y debilidades de cada persona, objetivos anuales a cumplir y actividades de desarrollo de carrera entonces lo que hace es una evaluación de competencias donde vos tenés que evaluarte a vos mismo y proponer cuales son las actividades que vos querés de capacitación y desarrollo y ponés cuáles son los objetivos que querés cumplir en el año, después lo mismo hace tu jefe, ah y vos también evaluás a tu jefe, Entonces tu jefe ve tu autoevaluación y también la que vos hiciste de él, y después se hace una reunión de feed back, la idea es que sea un ámbito de conversación, es el único momento en el año en que le podés decir algo a tu jefe, las cosas buenas y las cosas malas, las que te parece que tiene que cambiar después él te evalúa a vos y te dice que hacés bien, que hacés mal. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011)*

El sujeto se ve inmerso en la necesidad de reconocimiento de otro para autoafirmarse, esta situación lo deja desamparado frente a un dispositivo de organización institucional y grupal que contradictoriamente lo hace cargo de la carencia y de la imposibilidad de cumplir con los requisitos impuestos por la empresa

Estas condiciones alienantes en la relación laboral se expresan en un malestar e inseguridad permanentes. “La autoestima depende más y más del reconocimiento externo y la fantasía de hacerse acreedor más “seguro” a ese “amor” que sustraiga de la indefensión. La satisfacción momentánea por un logro es seguida rápidamente por el temor. El vínculo sujeto-grupo, sujeto-



instituciones, adquiere un carácter tiránico y adhesivo”. (Edelman y Kordon, 2000, p. 58)

El trabajador no alcanza a comprender que busca una aprobación que no viene de un par que intenta acompañarlo en su desarrollo, sino de un cargo jerárquico más elevado que representa los intereses de la empresa, cuya única misión es la extracción de mayor plusvalor.

*Entonces te dice (el jefe) bueno según el puesto que tenés vos esta capacitación me parece adecuada, esta no la necesitás en esto y en esto y lo otro lo vamos a dejar. Una vez que acordaron todo va al departamento de recursos humanos de Bs As, arman todo un presupuesto a nivel país y después a nivel regional y después en Skanska mundial. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011)*

En un primer momento la evaluación funciona a partir de los participantes de un grupo, basada en las necesidades internas y en la consecución de herramientas que le permiten hacer una tarea, en un segundo momento se devela que son terceros (lejanos a los interés de ese grupo) los que determinan las acciones a seguir, Quiroga plantea (2005) que cada integrante es calificado por su trabajo y actitud y esa calificación se da en primera instancia en el interior de la estructura grupal y en otro plano, más determinante, hay una calificación externa que define la continuidad o la expulsión del grupo.

Los trabajadores se ven envueltos en la exigencia de cumplir con estas normas como una pauta más en esta nueva cultura de la organización. De esta manera también se les delega y responsabiliza del “éxito o fracaso” en la tarea y en la forma de aprobación en las que se evalúa la calidad en la producción, poniendo en juego también la idea de compromiso con la empresa.

*Ahora hay un nuevo RAP de evaluación (proceso de evaluación rápida) tiene que ver con la ganancia del valor añadido, no solamente que el proyecto te dé bien en plata sino también cuan bien hiciste vos las cosas para poder rotar la*

*plata y generar mayor rentabilidad. (...) Nosotros trabajamos de acuerdo a un código de ética que implica pagar en término para tener una determinada confianza en el mercado, Entonces el CEOS de la compañía cobra en función de eso, cuan eficiente fuiste vos en tu unidad de negocios para hacer rotar lo más rápido posible el dinero para sacar mayor rentabilidad en el negocio. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011).*

El propósito del capital es fusionar los intereses del trabajador con los de la empresa, y que éste colabore de manera consensuada con sus objetivos creyéndolos propios. Esta forma de organización del trabajo es más compleja que el fordismo y los signos de alienación<sup>12</sup> son más sofisticados ya que el trabajador vivencia formatos de pseudo protagonismo que generan las formas aparentemente 'horizontales' en la toma de las decisiones, que no lo dejan comprender realmente el lugar que ocupa en la producción.

*Nosotros tenemos contacto con el presidente de REPSOL, él viene a comer asados con nosotros, como para que te des una idea...*

*(...) Ahora se ha achatado hasta tal punto la estructura que todo el mundo tiene el poder de hacer y deshacer. La fuerza que tiene el empleado hoy dentro de la compañía no lo teníamos nosotros pero ni en broma. (Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad)*

Las múltiples manifestaciones de la alienación en los espacios grupales llevan al sujeto a no reconocerse, perdiendo la representación de sí mismo. La manera de conformar lo grupal que promueve la gestión de calidad forja un trabajador alienado con una falsa identidad

---

<sup>12</sup>Según Quiroga algunos de las formas subjetivas de existencia alienada son la fragmentación y disociación estereotipadas, el aislamiento, el desconocimiento de sí y del otro, la negación de las necesidades, la ruptura de los procesos identificatorios, la fractura entre realidad y representación, el pensamiento unilateral, la ausencia de una visión integradora. Ellas se expresan en el ámbito grupal, reeditando así relaciones cotidianas.(Quiroga, 2005,p. 106)

El trabajador que acepta este planteo, que lo asume así, realmente llega a una situación de falsa identidad y alienación, porque desconoce cuál es su verdadero lugar en las relaciones productivas. Cree que tiene esa responsabilidad que puede asumir y, a su vez, sigue recibiendo la paga de obrero. (...) En términos de alienación y de ocultamiento de la verdadera situación es más sofisticado. Porque hasta se juegan ciertas ideas de protagonismo. Pero en realidad se genera allí una creatividad cuya ventaja la obtiene el capitalista, no es una creatividad para todos (Quiroga, 1997. p. 81/82).

Asumir el control de la calidad de la producción y competir como única premisa válida para ser reconocido (premiado como mejor 'colaborador') lleva al trabajador a no reconocer las necesidades de sus compañeros como iguales. Disminuyen los lazos de solidaridad y se empobrecen las formas de establecer vínculos entre los pares. Por lo tanto se va construyendo una percepción de sí mismo en contradicción con el lugar que ocupa en la producción, se aliena, se desconoce y va conformando una falsa identidad bajo las pautas y valores de un otro dominante.

### **3.4. Construcción de una identidad dependiente o falsa identidad (identificación con los valores de la empresa)**

Las formas de reorganizar el trabajo descritas con anterioridad no serían efectivas si los trabajadores se oponen y las resisten, por lo tanto es una parte fundamental no sólo el control externo que implica el desempeño de mayores grados de extracción de plusvalor al obrero, sino también el autocontrol interno, psicológico, que obliga al sujeto a cumplir con las exigencias del capital

Es por esto que abordamos la problemática en cuestión desde la Psicología Social ya que nos permite indagar en contenidos psíquicos, social e históricamente determinados, pensando en un sujeto como síntesis de interacciones vinculares y relaciones sociales, como plantea Pichon Riviere

(1985). El sujeto no es solo un sujeto relacionado, es un sujeto producido. No hay nada en él que no sea la resultante de la interacción entre individuos, grupos y clases. Entiendo al hombre como configurándose en una actividad transformadora, en una relación dialéctica, mutuamente modificante con el mundo, que se da siempre a su experiencia como mundo social, es decir, entretejido de vínculos y relaciones sociales

Nos preguntamos entonces, por la forma en la que el orden socio histórico conforma la identidad buscando reproducir sujetos aptos para sostenerlo.

El dominio que ejerce el capital sobre el trabajo no solo es externo sino que se interioriza, es dominio de la enfermedad sobre la salud y pérdida de identidad.

La identidad<sup>13</sup> se va construyendo, tanto en sus aspectos individuales como colectivos ha sido y es un terreno de lucha entre las clases dominantes por imponer un diseño afín a sus objetivos y los sectores populares que chocan objetivamente con ellos y resisten la identidad impuesta (Racedo, 2004, p.20).

La identidad que construyen los sectores dominantes implica el convencimiento y la asimilación de los valores de la empresa. Actitudes como la competitividad y la meritocracia funcionan como garantía de la identificación y sellan los avances de la escala jerárquica. La empresa aparece como un ideal, con el cual el sujeto se identifica

El proceso de alienación que produce este orden opresor y destructivo solamente puede ser sostenido cuando las creencias e ideas que impone se transforman en conducta espontánea de los sujetos. (Quiroga, 1997, p.77).

---

<sup>13</sup> En una definición más compleja de identidad J. Racedo (2004) aporta que la identidad es el resultado de procesos de construcción continua, durante el cual diversos elementos contradictorios no sólo se unen sino que se mantienen en tensión y lucha. En este proceso hay cambios y continuidad. Y se va conformando tanto en cada individuo como en el colectivo una totalidad de elementos que le permiten, a la comunidad y a cada uno de sus miembros, identificarse a la vez que diferenciarse.

La fuerza de trabajo hábilmente controlada en el fordismo requiere en esta época nuevos desafíos, demanda construir una identidad que asuma como propio los requerimientos y los objetivos del capital

Las organizaciones empresarias deben lograr la alineación voluntaria con “los valores, la misión y la visión” que ellas definen. Es decir, en la medida en que la productividad sigue estando ligada al ejercicio eficiente del trabajo y éste demanda nuevas características y nuevos usos productivos de la fuerza de trabajo, el capital busca nuevas formas de gestión al trasladar a todos los trabajadores en conjunto, pero también a cada uno en particular, la función y la responsabilidad de ejercer sobre sus propias capacidades un disciplinamiento que él ya no puede ejercer como antes. Si el capitalismo debe ser capaz de que los trabajadores se “auto-impongan” no sólo obligaciones de hacer sino también de modos de ser, es porque su existencia depende de la acumulación y ésta también depende del disciplinamiento y control de la fuerza de trabajo (Zangaro, 2010, p. 43)

Como planteamos en el capítulo primero Battistini y Wilkis (2004) describen dos modelos técnicos – organizacionales que generan el consenso y la identidad correspondiente para convencer al trabajador de aceptar las formas de producción actuales.

El primer modelo es el de *gestión de la organización productiva* (modelo japonés) que plantea prácticas de trabajo en grupo, polivalencia, autoactivación como características principales que debe adquirir el trabajador calificado. Este modelo opera por *consenso* y tiende a lograr valores identitarios de los asalariados afines con los intereses de la empresa, haciéndolos partícipes de los éxitos.

*En este tipo de compañía tan grande hay mucho escalafón, está abriendo negocios a nivel mundial, (...) Yo veo el futuro, a ver, a 10 años, yo tengo 33, yo me veo como uno de los CEOS presidente de las nuevas unidades de*

*negocios. A ese lugar quiero llegar, a donde apunto. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011).*

El capital brinda canales de atención a las demandas individuales de los trabajadores premiando sus actitudes colaborativas con los intereses de la empresa

*Lo que sí que es muy bueno es que si vos querés un celular de última generación te lo comprás al otro día, querés una notebook te la compraron al otro día, la camioneta la cambian cada 3 años, y “quiero esto” y lo compran. “Necesitamos una video con plasma” y lo compran. Tenés todas las armas... “Me quiero capacitar en tal cosa” y te mandan. Yo he tenido oportunidades de hacer cursos en Estados Unidos y me mandaron. (...). Lo que uno quiere se le compra. En ese sentido lo de la empresa es brillante. (Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad)*

Este sistema busca la identificación de los trabajadores con la empresa en su conjunto, convence al trabajador que sus intereses están íntimamente ligados a los de la compañía y les otorga soluciones a sus reclamos particulares incluso acceso (mediante el cumplimiento de los objetivos de producción) a mayores sueldos

*Y a nivel jerárquico, a partir de determinado nivel le dan premios anuales que pueden ser de 2, 3 o 4 sueldos si conseguís los objetivos económicos.(...) a 5 o 6 personas a nivel país le pagan un MBA<sup>14</sup> en la mejor escuela de negocios de Buenos Aires, con esto crezco en mi carrera. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011)*

---

<sup>14</sup>Un Master MBA busca, en concreto, que el estudiante acabe estando en disposición de desenvolverse con soltura y éxito en un entorno muy competitivo y cambiante, que sepa gestionar una empresa

La empresa intenta la identificación del trabajador por medio del consenso, a través del reconocimiento que se traduce en premios que intentan convencer cuál es el camino correcto, y más aún, el único posible.

En algunos casos, el sujeto es la empresa, debe estar identificado con los emblemas y la ideología institucional, aunque casi siempre esto exija la alienación del propio pensamiento, de las propias ideas, bajo la excusa de eficiencia técnica. (Edelman; kordon, 2000, p. 60)

*Te dan un premio en porcentaje, en parte por el resultado económico pero cumple una función primordial los estándares de calidad, y seguridad... tenemos una política que es la de los cinco ceros que son los valores de la compañía: 0 perdida que significa plata, 0 faltas de ética no tenemos problemas por ser corruptos, 0 defectos, 0 accidentes laborales, 0 incidentes ambientales. Todas nuestras normas internacionales están integradas. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011).*

El trabajador es inducido a tomar como única vía de mejora de sus condiciones laborales la búsqueda de ascenso en la escala jerárquica, sin contemplar la posibilidad de luchar por cambiar sus condiciones de trabajo y las de sus compañeros.

*Todo el tiempo fui cambiando de posición, por una cuestión de personalidad, de ganas de progresar y de ir avanzando, haciendo carrera en la compañía, en este tipo de compañía si tenés ganas de crecer tenés muchos caminos para ir cambiando. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011).*

El segundo modelo planteado por Battistini y Wilkis (2004) es el de *gestión de los recursos humanos* (estadounidense) propone técnicas organizacionales similares al anterior, pero incentiva formas y relaciones particulares entre

trabajadores, difunden la idea de eficiencia y eficacia en la tarea. “Sistema de competencias”. Los trabajadores contribuyen a la competitividad de la empresa.

*En la producción el año que viene tenemos que producir por lo menos tanto, si cumplís tenés un premio, si no cumplís no tenés nada y si superás tenés un premio mayor, (...) podías sacar en el año un sueldo y medio más, a parte del aguinaldo, entonces se rompía el culo, trataba de cumplir más.*

*Todos esos objetivos van encadenados, el gerente tiene sus objetivos y todos los que siguen abajo apuntan a lo mismo. (Osvaldo. Trabajador de Repsol YPF, Ing. en petróleo. Trabajó desde 1975 hasta su jubilación en el 2010. Año 2011)*

Se busca evitar las alianzas o compromisos entre trabajadores, incentivando la competencia. Se adhiere a los valores empresariales forzados por circunstancias externas o porque la única forma de obtener mejoras es ganándole al otro.

*Rendís un curso de seguridad si ganas la competencia.... y...te dan una tarjeta magnética... porque que si no, no entrás ni a palos. Te dan una tarjeta naranja que es como tu documento. Vos afuera necesitás tu documento o cédula. Adentro necesitás la tarjeta naranja. Si no la tenés andá a tu casa. (Fernando. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF. Año 2009)*

*En el 2009 hice un muy buen papel, bastante mejor que el de mis compañeros, entonces me llamaron de YPF, el representante de ingeniería y dejé de trabajar en el campo y pasé a oficina de YPF del centro (...) empecé como dibujante ayudante de los ingenieros de proyecto y terminé como mano derecha del jefe del escuadrón de ingeniería llevando el seguimiento de costos y avances de obras de todo Mendoza norte y Mal argüe. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011).*



El otro se es visto como un rival a vencer para poder sobrevivir, la misma lucha que se produce entre grandes empresas se traslada a la relaciones vinculares entre trabajadores.

*“Se inscriben unas 200 o 250 personas a nivel mundial, hacen toda una selección de Suecia, porque Skanska es Sueca, hacés entrevistas con los suecos, te llaman y te preguntan por qué querés entrar al programa, que creés vos que vas a aportar si te elegimos, que creés que te vas a llevar de esto, cómo te ves en 5 años en la compañía, te hacen muchas preguntas para ver si sos la persona adecuada para ir a este tipo de programa, quedamos elegidos 20 de todo el mundo. (Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011)*

Las entrevistas que hace la central de la multinacional al trabajador asegura que la persona sea la ‘adecuada’, cerciorando que la identificación con los intereses de la empresa sean totales., como el sujeto dedica todo su tiempo, interés y esfuerzo a cumplir con las exigencias laborales “Se induce así al sujeto a desplazar toda su energía psíquica y a asegurar su adaptación social mediante una sutura del espacio de diferencia sujeto-grupo o institución. La identidad por pertenencia es reforzada, casi, diríamos, requerida como condición”. (Edelman; Kordon 2000, p. 60)

Con la amenaza velada del desempleo o la competencia con las jóvenes camadas de trabajadores ya entrenados en las nuevas formas de superexplotación, la empresa refuerza el discurso de la capacidad individual, la competencia con los pares y la identificación con los objetivos de la empresa como única forma de crecimiento personal.

*En casi todas las empresas privadas es lo mismo, uno de los motores es el miedo a que te echen. Uno tiene también que demostrar que hace y para esto puede pisotear a otra gente y competir de manera desleal. (Tomás. Trabajador de Repsol YPF y empresas contratistas, Ing. Industrial. Año 2013)*

La competencia es un pilar de los valores transmitidos por la empresa, que promueve un tipo de pertenencia basada en la competitividad. Ambos modelos de gestión, anteriormente mencionados, se combinan para favorecer la construcción de una identidad dependiente, que reproduce pautas y valores impuestos por la dinámica del capital vigente.

Estamos inmersos en un mundo social en el que desde las relaciones fundantes y sus instituciones se insiste en un ideal individualista y se debilitan las redes identificatorias, sustento de la solidaridad y sostén del ser. La soledad, el aislamiento, la susceptibilidad, el descenso de la autoestima, la intolerancia a las diferencias, coexisten y se contraponen con un anhelo de encuentro y continencia (Quiroga, 2005, p.61).

Una de las formas en las que la empresa intenta generar pertenencia e identificación es acercando la familia al lugar de trabajo, busca generar un espacio de encuentro donde el trabajador pueda complementar sus relaciones laborales con los vínculos familiares.

*Las actividades con la familia lo que plantea es: vos sos mi papá te voy a ver cómo jugás al fútbol y después te manyineás<sup>15</sup> y cuando te cansás me llevas a mi casa, y el día del niño o el de la mamá que es más o menos lo mismo, se curan los flacos y no se acuerdan de nada. (Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010)*

Sin embargo, este tipo de actividades que buscan generar espacios de filiación dentro de la empresa, trasladan la frustración que conllevan las condiciones laborales y las refuerzan. El alto grado de competitividad sufrido por los trabajadores engendra una frenética búsqueda de evasión de las presiones y aparece como forma de falsa resolución el refugio en el alcohol.

---

<sup>15</sup> En el diccionario de Lunfardo Argentino la palabra Manyín significa: Ebrio, consuetudinario.

El empobrecimiento psíquico, el deterioro de la simbolización y el temor a la destrucción interna que acechan al sujeto, lo empujan a la búsqueda de satisfacciones sustitutivas. Entre ellas se recortan las distintas conductas adictivas (Quiroga, 2005, p. 75).

*El sueldo petrolero es medio loco, ganan 2 y se gastan 4 (...), se compran el led más grande que viene, tienen la play 1, 2,3 y 4... (...) Porque eso es lo que los hace sentirse importantes, quieren tener el auto 0km, la lancha y no saben ni dónde ponerla. Vos lo ves a los tipos y están tristes, tienen la tristeza dibujada en la cara, se les ve el sufrimiento. Vos te comprás el auto y creés que vas a ser alguien, y sos el mismo boludo pero con el auto. (Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010).*

*Son personas que trabajan muchas horas en esas condiciones, hacen regímenes muy bravos de 21 por 7, 21 días seguidos en un yacimiento al lado de una torre de petróleo. El yacimiento hay mucho putero, casinero, bastante bravo, se da mucho en lugares donde no hay raíces con el lugar donde trabajan y viven, no tienen una familia que los contenga. En esos lugares los valores están muy asociados a lo material, son tipos amargados que tiene que demostrar el tema de la guita, no son felices, pensá ¿que te hace feliz a vos? tener tu hobby , ir a tu lugar lindo, planear un viaje, estar con tu familia con tus hijos, ellos todo eso no lo tienen, no se ven tipos felices. (Tomás. Trabajador de Repsol YPF y empresas contratistas, Ing. Industrial. Año 2013)*

El consumo, la compra de objetos que permitan cubrir de manera fantaseada la carencia y la angustia que ocasionan sus condiciones de trabajo, no son más que una estrategia equivocada y frustrante de rellenar el vacío.

En esta modalidad de fragmentación el sujeto pareciera quedar disperso en la superficie de las cosas, en una relación de exterioridad consigo mismo, banalizando sus relaciones. Este puede ser un rasgo de la subjetividad light, del “ya fue” y “todo bien”. Pero también puede ser la

situación de los que quedan atrapados en una vivencia de futilidad y vacío, propias de una depresión silenciosamente instalada (Quiroga, 2005, p. 76).

El trabajador alienado no registra sus necesidades, ni logra reconocer el origen de su angustia, cuanto más se concentra en resolver las cuestiones laborales más se empobrecen sus relaciones vinculares.

Avanzando hacia una relación exclusiva con el trabajo, que es vivido como objeto único libidinizado, el sujeto, dependiente y esclavo, acentúa el conflicto ambivalente entre la inducción al sometimiento y la hostilidad que esto produce. La agresión suele volcarse en el ámbito de los vínculos familiares y afectivos más cercanos (Edelman y Kordon, 2000, p.61).

El sujeto queda a merced de la sumisión que le imponen y el enojo que esto le produce. La incapacidad para comprender el problema le impide apoyarse en los vínculos más cercanos, generando una espiral de impotencia y sufrimiento que no encuentra responsable claro.

*Ponés la guita en la casa y listo, acá tenés esto, me voy no los aguanto más... (...) es jodido porque no comprenden un montón de cosas. Saben que hay algo que les molesta y les da bronca pero no saben expresarlo, van guardando y es una bomba de tiempo. (Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010).*

Alguien que no adquiere conciencia de lo que le pasa, ve siempre al otro como posible enemigo, empieza siempre con una actitud destructiva. La escena interna permanentemente fantaseada es la posibilidad de destruir la fuente de su ansiedad. Entonces va golpeando en distintos lados (...) es una búsqueda imposible, porque, en realidad, él no sabe cuál es la fuente de ansiedad. No ha podido discriminar desde dónde

viene el ataque. Y esto tiene que ver con el aumento de la violencia familiar, con la violencia en las relaciones interpersonales y dentro de los grupos, con la violencia callejera, con la violencia sin sentido que hoy vemos proliferar (Quiroga, 1997, p.78)

Al no reconocer en las condiciones laborales impuestas por el capital a uno de los gérmenes de su sensación de vacío, la víctima de la violencia que engendra el sistema se transforma en victimario, trasladando el enojo y frustración que no puede interpretar, en descarga sin sentido en los espacios familiares, incluso en el mismo lugar de trabajo.

*Yo voy a comer a la casa de mis compañeros y por ahí veo que el final de esa familia está muy próximo, no piensan en la familia, la vida de un tipo que labura en el campo allá, van del laburo a la casa, 2 o 3 veces tenés partido con los flacos, chupás hasta tarde llegás a tu casa roto, fin de semana buscás otra excusa para seguir chupando, le dedicás poco tiempo y tratás mal a la familia. (Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010).*

*Los empleados están quemados, almuerzan al lado de las cámaras de coque, con un ruido infernal, el piso está lleno de polvo de coque que se te mete en todos lados, están 12 horas ahí en condiciones inhumanas, no tienen ni un camarín para cambiarse, les ves las caras todas sucias, depresivos, tipos que cuando entras te ladran, no sabes cómo es el trato diario. (Tomás. Trabajador de Repsol YPF y empresas contratistas, Ing. Industrial. Año 2013)*

Otra consecuencia de la fragmentación subjetiva y la imposibilidad de simbolización es lo que Ana Quiroga (2005) llama melancolización, en ella el sujeto rompe sus lazos sociales, se aísla, condensa en sí todo el caudal de impotencia y pérdida —por las que se responsabiliza— y esto puede llevarlo a distintas formas de autodestrucción como el suicidio.

Gabriel relata la situación de un compañero deprimido que no se junta con nadie, y que este año después de hacer controles de salud se dan cuenta que estuvo forzado a realizar tareas para las que no estaba en condiciones psíquicas.

*Hay un pibe en la empresa, que yo tengo la confianza de hablar, con los otros no dice ni palabra, que se ha intentado matar tres veces, está re deprimido. Este año hacen el catastro de seguridad y le sale que no puede trabajar en altura, porque este año hicieron un test psicológico, eran 9 estudios pero siempre hicieron 4, este año hicieron los 9 y saltó todo. Yo hablé con el técnico en seguridad e higiene, imagínate (...) han estado haciendo un laburo hace 20 años que no pueden hacer, como lo han tolerado, en altura hasta 30 metros que mide una columna. (Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010)*

El sujeto se responsabiliza del proceso de marginación y comienza a aparecer el registro de pérdida y enfermedades como la depresión. Va perdiendo la mirada crítica, no logra visualizarse como partícipe de un proceso social y cree que la situación que vive solo es fruto de su vida personal. Ana Quiroga (1998:119) plantea que si la persona se aísla y culpabiliza, su riesgo es quedar capturada en esas vivencias de pérdida, como primera reacción ante un hecho que lo aleja de un rol social valorado. En este acontecer son fundamentales el sostén de su grupo familiar, de sus compañeros, tanto como la visualización del carácter social del hecho y de los intentos sociales de respuesta. También resultan decisivos los procesos identificatorios que desarrolla, es decir, si se entrega a su situación sólo como víctima, o si puede hallar, en el encuentro activo y esclarecedor con otros que viven los mismos problemas.

El sujeto se aliena, va construyendo una falsa identidad, no se reconoce a él ni a sus pares como trabajadores, se fusiona con los intereses que le impone la empresa como un otro dominante. Esta identificación hace que le otorgue mayor importancia a la mirada que el opresor tiene sobre él.

*Agarran el poder y se creen que son alguien porque tiene el casco blanco, convivir con eso es durísimo, es así al supervisor tuyo, y tenés arriba el de Repsol YPF que es una peste de persona. Yo les digo a mis compañeros aunque tenga casco puedes discutirle, con respeto, pero no, a veces dice unas huevadas pero como tiene autoridad. (Gabriel. Trabajador de Electrocorpsrl., contratista de Repsol YPF. Año 2010)*

*Una vez lo fuimos a hablar con un montón de muchachos, porque justamente se había muerto un compañero nuestro y el justamente el 'Dante de la gente'<sup>16</sup> nos dijo: bueno muchachos si no les gusta váyanse a trabajar a una farmacia. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

Los sujetos se enajenan de sus propias percepciones, descreen de su propia capacidad y se resignan frente al poder que representa el otro como agresor y dominante. En la conformación de una identidad dominada, el trabajador se identifica con el capital, y es víctima del prejuicio hacia sus semejantes, mira a sus pares como inferiores, sin darse cuenta que es el capital el que está hablando a través de él.

*Las diferencias entre un trabajador Repsol YPF y el que no es, ayer eras de una contratista y pasaste a Repsol - YPF y te cambió la forma de ser, el que es de YPF es un dios y trata a los demás como una bosta. (Tomás. Trabajador de Repsol YPF y empresas contratistas, Ing. Industrial. Año 2013)*

El trabajador asume la identidad de los modelos hegemónicos, y bajo esta identidad alienada, el otro deja de ser un igual para transformarse en alguien al que debe rebajar, destruir si quiere consolidar su posición individual y obtener un espacio propio en la empresa. Ana Quiroga (1997) plantea que ante el riesgo de inexistencia, de no significatividad, de extinción, que Winnicott llama

---

<sup>16</sup> 'Dante de la Gente' fue el eslogan publicitario que usó el dirigente gremial (del Sindicato Unido de Petróleo y Gas privado de Cuyo) cuando se candidateó a Diputado Nacional

el falso self<sup>17</sup>, es en realidad una forma muy primitiva, en la vida psíquica, de alienación, de 'falsa identidad'. Es decir, el sujeto asume la identidad que el opresor quiere, Se desconoce a sí mismo, se disocia de sí mismo, se fragmenta, y jerarquiza la relación con aquel que lo somete, pero que en tanto lo somete supone, en esa relación patológica, que le otorga un lugar en el mundo, supone que le da existencia frente al vacío de la inexistencia. Y así es como aparecen los fenómenos de sobreadaptación.

El sujeto se sobreadapta esperando sortear la incertidumbre y la angustia de sus conflictos, asume una identidad dominante que lo somete y se sumerge en el desamparo de no reconocer sus propias necesidades, esta es una nueva forma de alienación que se suma a las ya existentes

### **3.5 Identidad en resistencia y lucha.**

Hasta ahora hemos analizado la manera en que este orden socio histórico genera alienación, patología y falsa identidad, sin embargo, creemos que todo proceso es contradictorio y que existen posibilidades de resistir y luchar, esta resistencia genera nuevos caminos para construir lo que entendemos como una identidad auténtica. Por esto, nos preguntamos, de qué manera los trabajadores logran abrir grietas y espacios de resistencia y lucha que les permiten pelear por la consecución de sus necesidades.

El sistema impone un discurso dominante que refuta cualquier tipo de crítica sobre su funcionamiento, impide mirar las causas profundas de las problemáticas laborales y a su vez castiga a quien intenta descubrirlas. Como plantea Quiroga (2005, 159) hay una relación de poder perversa que se expresa en la desmentida sistemática de la percepción y la marginación de quien percibe y denuncia relaciones y conductas patogénicas, pero que al hacerlo queda aislado, como ocurre frecuentemente en el grupo familiar y en

---

<sup>17</sup>según Pichon Riviere en 'Proceso Grupal' la vivencia del self o sentimiento de mismidad, se relaciona con la diferenciación entre mundo externo e interno donde el sujeto adquiere identidad y autonomía.



distintas instituciones. Esto genera en el sujeto un daño psicológico, si no encuentra dentro de sí y en su trama vincular y social, los apoyos necesarios para persistir en esa comprensión de la realidad. Esta desmentida y marginación apunta a negar la capacidad cognoscente de quien, al indagar y penetrar en lo oculto, develándolo, transgrede o viola un mandato instituido.

En este caso Carlos intenta desocultar la corrupción de la cúpula gremial, la traición con los intereses de sus representados y por lo tanto recibe como castigo el boicot de la dirigencia sindical junto a otros delegados que se mantenían independientes

*Ahora estoy en este mandato que son 2 años, hice un mandato anterior, dejé porque tuve problemas y me deprimí, pero ahora me volví a meter. Ya me había presentado otras veces, pero me había boicoteado el gremio, a mi mucho no me querían. Vos cuando estás peleando y sos derecho, no le conviene mucho al gremio. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

El discurso dominante resalta la normalidad del orden establecido, y este se refuerza en los dirigentes cooptados por el poder que responden no a los intereses de quienes representan, sino a los intereses de las clases dominantes, en este sentido, el vocero principal del gremio (Sindicato Unido de petroleros y gas privado de Cuyo), asegura que los acuerdos realizados con las empresas beneficia a los trabajadores.

*Nuestro manejo se incrementó hace muy poco eeeeh, porque hemos hecho acuerdos muy importantes que dieron beneficios de las empresas a los sindicatos petroleros, todo el dinero que ingresa sin fines de lucro... (Dante. Dirigente del Sindicato Unido de Petróleo y Gas privado de Cuyo)*

Sin embargo, los trabajadores, en algunos casos, logran denunciar la ausencia de democracia gremial y la connivencia entre la jerarquía sindical y la empresa.

*Con el Dante, es un culiado hermano, discúlpame que lo diga (...) por ahí es lamentable decirlo pero, nosotros somos muy mal mirados en el gremio. Las asambleas las hacen tres, no te dejan participar nosotros rompemos mucho las pelotas y por cansancio logramos algunas cosas, ir a apretar a estos putos para que se muevan, si fuera por ellos... nosotros gracias a la movida que pudimos conseguir de delegados, hemos conseguido cosas que en años no teníamos, las camperas, la ropa como correspondía, que nos dieran la vianda, un montón de cosas y logros que nosotros no teníamos, que estaban en nuestro convenio pero la misma gente del sindicato se lo morfaba, negociaba con las empresas para beneficio propio, ese es el 'Dante de la gente'. Gracias a que nosotros le destapamos la olla empezamos a tener muchos hechos. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

Los sujetos logran develar las reglas que rigen el orden impuesto, confrontan el discurso hegemónico con la confianza de sentirse unidos a las necesidades de sus pares

Si el sujeto posee fortaleza yoica y la refuerza en identificaciones que operen como sostén del ser, puede persistir en su condición de sujeto del conocimiento, resistirse a la desmentida, y confrontar con esa estructura perversa de poder creciendo en su ser auténtico en un proceso desalienante para sí y para otros (Quiroga 2003, p. 160).

Es decir, en la medida en que los trabajadores logran espacios de organización van facilitando la conformación de una conciencia crítica acerca de la realidad, logran romper la alienación en la que se encuentran inmersos. En este sentido, como planteó Delgado Tornés (2004, p. 8), "se crearon las condiciones para que los participantes pudieran poner en crisis todo criterio de autoridad

dogmática, verdad revelada e interpretaciones del mundo y de sus más diversos acontecimientos (naturales, políticos, económicos y sociales), recurriendo a la búsqueda de su verdad, al reto enorme de pensarse a sí mismos, mirarse críticamente en su presente y pasado, prefigurarse en posibilidades futuras”.

En una sociedad dividida en clases son los sectores dominantes los que imponen una forma determinada de aprender e interpretar la realidad. Por tanto las lecturas que realizan los obreros se encuentra teñidas de valores propios de estas clases que son contradictorios a su propia posición de clase. Lo importante es, para nosotros, mostrar esa fisura, esa práctica de lucha, que posibilita ‘otro’ aprendizaje y ‘otra’ lectura de las condiciones de existencia y por lo tanto la conformación de matrices de aprendizaje<sup>18</sup> diferentes en estos grupos de trabajadores.

Las matrices de aprendizaje están íntimamente ligadas a la construcción de la identidad en tanto sintetizan y condensan nuestra historia y nuestras experiencias. Las relaciones sociales que operan desde las distintas instituciones (trabajo, familia, escuela, medios de comunicación, organizaciones, religión) determinan las matrices de aprendizaje o modelos internos como así también imponen una forma de relación con la realidad social y con los otros. En gran medida expresan lo hegemónico en las relaciones sociales, pero a la vez albergan otros aspectos que promueven la ruptura de lo instituido.

Al respecto Antonio Grossi, (1987, p. 372-373) diferencia entre filosofía de la práctica y sentido común, plantea que el hombre activo de masa actúa prácticamente, pero no tiene una clara conciencia teórica de su hacer, puede

---

<sup>18</sup>Desde el concepto de ‘Matrices de Aprendizaje’ los sujetos, en tanto cognoscentes, conformados en una praxis con vocación transformadora de sí mismos y de lo real, ejercieron las experiencias vividas como aprendizajes significativos. La matriz de aprendizaje está socialmente determinada e incluye no sólo aspectos conceptuales sino también afectivos, emocionales y esquemas de acción. Este modelo construido en nuestra trayectoria de aprendizaje, sintetiza y contiene en cada aquí y ahora nuestras potencialidades y nuestros obstáculos. Sin embargo, no constituyen una estructura cerrada, sino en movimiento, susceptible de modificación (Quiroga, 1994, p. 35-36)

incluso ocurrir que su conciencia teórica se encuentra históricamente en contradicción con su hacer. Puede decirse que tiene dos conciencias teóricas (o una conciencia contradictoria): una implícita en su hacer, y que realmente lo une a todos sus colaboradores en la transformación práctica de la realidad, y otra superficialmente explícita o verbal, que ha heredado del pasado y ha recogido sin crítica. Pero esa concepción "verbal" no carece de consecuencias: vuelve a anudar al sujeto con un determinado grupo social, influye en la conducta moral, en la orientación de la voluntad, de una manera más o menos enérgica, que puede llegar a un punto en el cual la contradictoriedad de la conciencia no permita ya ninguna acción, ninguna decisión, ninguna elección, y produzca un estado de pasividad moral y política.

En este sentido las tensiones se muestran en las entrevistas donde aparece un discurso más acrítico ligado a lo individual, donde la posibilidad tiene que ver con soluciones personales

*La empresa tendría que contar con un psicólogo, con recursos humanos. Eso lo planteé la semana pasada. (Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010)*

Y en otras entrevistas aparece una mirada crítica<sup>19</sup> del contexto donde los sujetos están ubicados como trabajadores junto a sus compañeros consientes de las relaciones con la empresa y el gremio pero fundamentalmente con una comprensión de quiénes son los grandes beneficiarios del proceso productivo

*...nos han tomado de rehenes, para que nosotros apretemos a nivel de los gremios para que estos tipos cobren, esto es un tire y afloje lamentablemente nos están usando de carnada, porque la empresa ha tenido ganancias*

---

<sup>19</sup>'Conciencia Crítica' definida por Pichon Rivière (1986) como: el reconocimiento de necesidades propias y de la comunidad a la que se pertenece, conocimiento que va acompañado de una estructuración de vínculos que permitan resolver esas necesidades. Dentro de las relaciones laborales tenemos la mirada crítica que es aquella que realizamos cuando rompemos esa familiaridad con nuestro par sobre su trabajo, Según Ana P. Quiroga "Cuando hacemos una crítica de la vida cotidiana vamos descubriendo leyes y vamos encontrando nuevas maneras de ver la realidad". (Quiroga, 2003, p. 82)

*millonarias, es impresionante lo que facturan por año. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

*En general la industria del petróleo tiene sueldos altos porque la injerencia de la mano de obra no es importante frente a la gaita que se mueve en otras cosas. No sé cuánto era pero la masa salarial no debe superar el 5%.(Osvaldo. Trabajador de Repsol YPF, Ing. en petróleo. Trabajó desde 1975 hasta su jubilación en el 2010. Año 2011).*

Estos trabajadores develan lo contradictorio de los procesos sociales, dentro de un sistema que agudiza la producción social y la apropiación privada, son 'sujetos situados' como plantea Pichon Rivière (1985) avanzan en la producción del conocimiento que les permite comprender sobre las leyes que rigen la naturaleza, la sociedad, el pensamiento, tres aspectos de lo real comprometido en lo que denominamos 'hombre en situación'. Con este término intentamos caracterizar un objeto de conocimiento, en una tarea que reintegre lo fragmentado por un pensamiento disociante que oscurece las relaciones entre sujeto, naturaleza y sociedad.

Estos 'sujetos situados', son conscientes de lo que les pasa y de su relación intrínseca con el orden socio histórico que los coacciona, "Sujeto en tanto sujetado, condición de sujeción, pero también en tanto sujeto autorreflexivo, capaz de una cierta conciencia de sí" (Delgado Tornés, 2004, p.9). Esta posibilidad de conocimiento de la situación les permite intervenir para modificar la realidad.

*...la empresa no tiene para solventar a los compañeros, han echado a muchísimos compañeros, yo estoy de delegado por petroleros privados.*

*Nosotros hemos peleado para que no suspendan a ninguno, viste, han suspendido a un solo viejo de los nuestros, es ex socio y tiene un camión, otro compañero lo han suspendido 12 días. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011).*

Se rompe esta percepción que predomina en nuestros registros acerca de la realidad que se sostiene en el estado de cosas existente, que presenta a la sociedad como inmodificable, soslaya la densidad de los procesos históricos y su vinculación con la actualidad, que pierde el horizonte de la totalidad para instalar como dominante al fragmento o al caso individual. Se produce lo que Pichon Riviere (2003, p. 209) llama 'Adaptación Activa' a la realidad, la relación dialéctica mutuamente modificante y enriquecedora entre sujeto y medio.

La acción común implica identificarse en un proyecto, se produce insight<sup>20</sup> (toma de conciencia) de la situación del universo de experiencias, y se deja de abordar los problemas únicamente como situaciones personales, de manera aislada, para comprender la dimensión social en la que se articula

Ana Quiroga (2005, p.252) explica sintéticamente la interconexión entre los conceptos expuestos anteriormente:

El criterio de salud mental<sup>21</sup>, identificado con aprendizaje de la realidad, implica una apropiación por el conocimiento, de la realidad, para transformarla. Lo que a su vez significa una transformación subjetiva. Esto es una Adaptación Activa a la realidad, adaptación implica el reconocimiento de la existencia de un orden objetivo, de una presencia que se nos expone, impone, opone: la realidad. El significante activa, habla de la capacidad del hombre para operar, para transformar esa realidad objetiva. Activa nos remite al lugar de la práctica, que requiere conocimiento e indagación de causas.

---

<sup>20</sup>Insight: es decir el momento súbito, el instante en que los contenidos del inconsciente pujan por salir cuando las defensas fallan. (EPC)

El fenómeno del insight, o sea la toma de conciencia de algo con una carga emocional lo suficientemente importante como para promover un cambio de actitud. Nosotros ampliamos la idea de insight en la idea de Pichon del sujeto situado, consciente de sí y de su circunstancia histórica. Es decir, consciente de las relaciones en que está inmerso y de qué manera operan esas relaciones en su propia conducta y cómo opera él en esas relaciones. Si el sujeto está escindido, fragmentado y no tiene posibilidad de simbolización, esta toma de conciencia no se verifica.

<sup>21</sup> Salud mental: "El sujeto es sano, en la medida en que aprehende el objeto y lo transforma, se modifica también a sí mismo, entrando en un interjuego dialéctico, en el que la síntesis que resuelve una situación dilemática se transforma en el punto inicial o tesis de otra antinomia, que deberá ser resuelta en este continuo proceso espiral. La salud mental consiste en este proceso, en que se realiza un aprendizaje de la realidad a través del enfrentamiento, manejo y solución integradora de los conflictos (EPG una nueva problemática en psiquiatría)

Con estas ideas se enlazan otras que hacen referencia a la salud mental como conocimiento: son las de “conciencia crítica”, “lectura de la realidad”, así como el concepto de insight con el que trabajamos.

Todas ellas nos llevan, con una comprensión enriquecida, a esa concepción de sujeto, que en tanto ser de necesidades, es sujeto del hacer, de la praxis, del conocer, de las relaciones interpersonales y del orden social, y por tanto productor de la historia a la vez que configurado en esa complejidad.

La mirada crítica no disocia la realidad vivida y los condicionamientos materiales con el discurso sobre la misma. Las necesidades vitales pautan la mirada de disconformidad acerca de la situación imperante que no se apacigua y tranquiliza, ni se contenta con el estado de cosas impuesto y propone alternativas a la situación. La perdurabilidad de los condicionamientos estructurales no invalida una posición de lucha para intentar su transformación

Es en los momentos de crisis, donde a partir del insight como conciencia de pérdida, permite a algunos encarar una lucha como camino hacia la salud, y otros adoptan la resignación que da paso a la enfermedad.

Una posición activa, implementada colectivamente en la transformación de la realidad que vivimos juega un papel fundamental en la resolución de la crisis personal, produciendo un verdadero reapuntamiento. Esta posición activa puede ayudar a construir nuevos apoyos, ya que el grupo y la tarea que éste se propone en el plano de la práctica social, sirve de sostén al psiquismo en riesgo de desestructuración (Edelman y Kordon, 1998, p. 57-58).

*Se han estado tomando decisiones en la empresa que nos han perjudicado a todos yo le digo hagamos una nota y si la firma la mayoría cambia. (...) la idea no había sido mía sino de mis compañeros y también dije que dejáramos de*

*dividirnos. (Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010).*

Los trabajadores comienzan a separarse respecto de la empresa, identifican al opresor que coarta sus proyectos, de a poco “rompen el engaño de verse fusionados con los intereses del capital, identifica al agresor, cuando se reconoce que es “mi” agresor, nuestro agresor como pueblo, como clase, como sector social, hay un cambio, no es lo mismo que identificarse con el agresor y fundirse en él”. (Quiroga, 2011, p. 6)

*Yo tengo otro compañero que también está de delegado y nosotros siempre hemos apostado al bienestar del laburante, a pelear por tener los elementos de seguridad, que cuando vas a hacer los laburos tengas todas las cosas en condiciones, nosotros somos como un ojo dentro de la seguridad de nuestra empresa y de Repsol YPF y rompemos mucho las bolas por eso, resguardando lo que es el trabajador adentro. (...). Antes la gente de Repsol YPF te mandaban a un lugar que sabían que era riesgo, miraban para un costado y se iban todos a la mierda, hoy por hoy ya participan de otra manera, nosotros si vemos algo mal lo denunciemos o nosotros mismos lo paramos, ya se ha concientizado también la gente. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

Decimos entonces que, en oposición a la identidad <sup>22</sup>que impone el capital a los trabajadores, son estos los que a través de sus luchas van conformando una identidad independiente que no se resigna a la dominación, en palabras de Josefina Racedo:

---

<sup>22</sup> la identidad que cada uno de nosotros construye a lo largo de su vida están presentes dos aspectos: a) el que conforma la que llamamos identidad impuesta – diseñada por las clases dominantes en cada etapa de la historia-, y el otro, b), que se construyó y continúa construyéndose desde el registro de estar dominados, sin aceptar esta condición, al que denominamos *identidad en resistencia y lucha*, es cuando hemos podido reconocer que coexisten en nosotros, en contradicción, y que es desde ellos que significamos y actuamos en el mundo. (33)



Para describir esta dialéctica entre la identidad que van imprimiendo los sectores dominantes y los elementos que en resistencia y lucha expresan las mayorías sometidas, hablamos de que en la identidad que cada uno de nosotros construye a lo largo de su vida, en el interior de los sectores sociales a los que pertenece están presentes dos aspectos: por un lado, el que conforma la identidad impuesta, dependiente –diseñada por las clases dominantes en cada etapa de la historia- y por el otro, que se continúa construyéndose desde el registro de estar dominados sin aceptar esa condición y al que denominamos identidad independiente. (Racedo, 2004, p. 21)

El proceso de construcción de una ‘identidad auténtica’, es decir, una identidad con conocimiento de sí, de la historia, del otro, se va configurando a través de la pelea cotidiana. La organización y lucha se convierten en posibilidad de cambios en la identidad de los trabajadores que comprenden ‘lo que les corresponde’

*Imponiendo lo que lo que te corresponde, vos como trabajador te corresponde...y por eso apretando a la gente del gremio y a la gente de YPF para que moviera la bola e hiciera la cosa como la tienen que hacer. (Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)*

La conciencia de su situación se dio por el paso de la exigencia ética a la acción colectiva-política. Para decirlo con Gramsci:

La comprensión crítica de sí mismos se produce, por tanto, a través de una lucha de ‘hegemonías’ políticas, de direcciones contradictorias, primero en el campo de la ética, luego en el de la política, hasta llegar a una elaboración superior de la concepción propia de la realidad. La conciencia de ser parte de una determinada fuerza hegemónica (o sea, la conciencia política) es la primera fase de una ulterior y progresiva autoconciencia, en la cual se unifican finalmente la teoría y la práctica. Por tanto, tampoco la unidad de teoría y práctica no es un dato fáctico

mecánico, sino un devenir histórico, que tiene su fase elemental y primitiva en el sentido de 'distinguirse', 'separarse' e 'independizarse', sentido que progresa hasta la posesión real y completa de una concepción del mundo coherente y unitaria (Gramsci, 1987, p. 372-373).

Los trabajadores conscientes de su situación y también de ser 'sujetos de poder'<sup>23</sup>, realizan acciones de resistencia y lucha, ya no creen en la seducción de la autoridad, en el absurdo planteo de salvarse solos, y la indignación que esto les causaba se transforma en acción.

*Se cortó la salida de los camiones, cuando se calientan son bravos, adentro había una parte de la destilería que seguía, pero afuera se empezó a armar como una asamblea todos gritaban y cerraron la salida, vino la policía y estuvo toda la mañana. Cuando se calientan tienen mucho poder, frenan hasta la ruta a Chile. (Tomás. Trabajador de Repsol YPF y empresas contratistas, Ing. Industrial. Año 2013)*

En esta lucha dialéctica de imposición y resistencia que se disputa diariamente aparece la posibilidad de establecer lazos solidarios en un proceso de identificación y reconocimiento del otro como un semejante.

“Contradictoriamente, en el seno de las relaciones sociales que generan alienación, los hombres luchan desarrollando formas de conciencia que conducen a reintegrar lo fragmentado. En esa búsqueda se apropian de aspectos de sí mismos, conscientes e inconscientes, a través de una praxis totalizante y debeladora” (Quiroga, 2005, p. 106)

En la medida en que el trabajador deconstruye los elementos de modelos dominantes incorporados, sustituye los aspectos de dependencia y opresión

---

<sup>23</sup>El sujeto que se asume como sujeto grupal o 'sujeto social de poder'. Poder asentado en prácticas y tramas relacionales y que es construcción colectiva. Es a la vez lo compartido, la superación de la fragmentación, con la aparición de nuevos ejes identificatorios, lo que da apoyatura a esa posibilidad de simbolización y acción.

para ir conformando una 'identidad auténtica' como obrero. Recupera la historia de los sectores oprimidos para seguir construyendo los caminos de la liberación

*Repsol YPF se alertó y se tuvo que poner también a la altura de las circunstancias con las cuestiones de seguridad nuestras. Porque ahora sabe la fuerza que tenemos cuando nos organizamos. **Eso es un triunfo del obrero.***  
(Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF. Año 2011)

## Conclusiones

---

A lo largo de este trabajo hemos analizado cómo se construye la identidad de los trabajadores de la empresa YPF- Repsol, a la luz de las transformaciones en los modos de organización del trabajo generadas por las nuevas formas que adoptó la relación capital- trabajo en los últimos años. Hemos pensado la identidad no como un concepto estático, sino en su dimensión dinámica, es decir en contradicción, en un constante proceso de ida y vuelta entre las condiciones concretas de existencia y la subjetividad, entre el mundo interno y el mundo externo, lo hegemónico y lo subalterno.

Para dar cuenta de este proceso y poder abordar la complejidad que revistió el fenómeno en estudio, fue necesario realizar una interrelación entre la psicología social y la sociología a fin de analizar en su totalidad la relación existente entre sujetos, grupos y el orden social que los fundamenta. Los aportes desarrollados por la psicología social nos permitieron comprender la manera en que el orden social conforma una identidad que lo legitima, pero también pudimos dar cuenta del carácter de sujeto situado que puede producir cambios tanto en sí mismo y en su contexto, conformando una identidad en resistencia y lucha.

En este sentido, la interrelación realizada entre nuestro trabajo de campo y los conceptos de nuestro marco teórico nos permitió abordar el análisis de estos dos polos contradictorios que conforman la identidad de los trabajadores, por un lado, la construcción de una falsa identidad, identificada con los intereses de un otro dominante (agresor), por otro lado, una identidad auténtica que se reconoce en los intereses comunes con los otros trabajadores.

El cambio en las formas de explotación del petróleo transformó la lógica de extracción de un recurso renovable que permitió el desarrollo económico del país, hacia una lógica extractiva depredatoria para la exportación, que concibe

a los hidrocarburos como un bien más del mercado, como una commodity. En el marco de este cambio de lógica, impuesta por el proceso de privatización neoliberal en Argentina, es ineludible para el capital, avanzar en la reorganización del trabajo.

Luego de los despidos masivos que produjo el proceso de privatización, la nueva Repsol YPF aplica pautas de organización de la producción que conllevan un aumento en la tercerización, incluso ramas enteras de la producción quedan en manos de empresas subcontractadas. Estas empresas satélites imponen un alto grado de flexibilización y precarización de las condiciones laborales bajo la amenaza disciplinadora del desempleo. Así el trabajador se va empobreciendo en el reconocimiento de sus propias necesidades bajo ese 'terror de inexistencia', acepta cualquier condición con tal de no quedar excluido, el sujeto se sobreadapta a las exigencias desmedidas con tal de no desaparecer, a costa de la fragmentación, el aislamiento y la negación de una serie de pautas fundamentales de sí mismo.

Con la tercerización de gran parte de la producción también se transfiere la responsabilidad de los accidentes laborales, invisibilizando el compromiso de la empresa central como beneficiaria última de la producción.

Otro rasgo característico de este proceso es la precarización de los contratos de trabajo ya que no sólo se reducen a 6 o 3 meses sino que una gran parte de trabajadores permanece con contratos "de palabra". La ruptura de parámetros laborales estables impiden al trabajador planificar su vida cotidiana, la situación es percibida como una discontinuidad vertiginosa donde la pérdida de sostén provoca angustia incluso la sensación de pánico y vivencia catastrófica.

La lógica del capital acelera los ritmos de producción y aprovecha al máximo los tiempos laborales. Se exige una disponibilidad inagotable para la empresa, veinticuatro horas al día y siete días en la semana. El patrón de eficiencia se rige según tarea y objetivo que generalmente excede a las posibilidades individuales, por lo tanto no hay horario de finalización de la jornada, el

trabajador ni siquiera puede anticipar su término. Incluso, en algunos casos debe continuar trabajando en su casa. Las leyes de flexibilización laboral permitieron la extensión de la jornada y actualmente no se reconocen los tiempos de viaje hacia el lugar de trabajo (en gran parte de los casos hablamos de varias horas de viaje). De esta manera el límite entre el trabajo y el tiempo libre se hace difuso y el derecho al descanso disminuye.

La plusvalía absoluta que implicó la extensión de la jornada, se complementó con la plusvalía relativa que permiten los avances tecnológicos puestos al servicio del capital. A través de la vigilancia exhaustiva que genera el reconocimiento de la posición satelital, el ritmo laboral se intensifica ya que el obrero es controlado para evitar en cualquier lugar en el que se encuentre, un tiempo que exceda al productivo.

El capital genera en el trabajador la ilusión de que, realizando un esfuerzo importante, y si se 'es competente' se puede cumplir las expectativas de extensión e intensificación de la jornada laboral. Estas exigencias tiránicas requieren la adaptación a un ritmo imposible de cumplir, y a corto o largo plazo va generando en el obrero frustración y fragilidad, así la estima que tiene sobre sí mismo queda seriamente amenazada.

El sindicalismo vigente en nuestro período de estudio fue heredero de la traición que significó la ausencia de organización y resistencia frente al proceso privatizador que se produjo en los 90'. Este sindicalismo empresario dedicó la mayoría de sus esfuerzos al gerenciamiento de las cooperativas y empresas tercerizadas creadas por los despidos masivos y los retiros voluntarios de sus agremiados.

El descreimiento basado en la historia reciente, sumado a la tercerización, y a otras modalidades de contrato que no se sindicalizaron, produjo un notorio retroceso de la participación colectiva. Los trabajadores que en su mayoría quedaron privados de la posibilidad de asociación, se vieron

desinstrumentados frente a problemas comunes que vivenciaron de manera fragmentada y bajo un aislamiento amenazante.

La descentralización de las negociaciones permitió a la empresa cobrar mayor poder, de manera directamente proporcional a la pérdida de hegemonía de los sindicatos, ahora atomizados y divididos. Las cúpulas sindicales cooptadas, dejaron de funcionar bajo intereses clasistas para transformarse en meros ejecutores de las políticas de la empresa. La dificultad de agruparse reforzó la pérdida de la pertenencia a una historia y una identidad compartida como trabajador.

Los trabajadores se tornaron portadores de un escepticismo individualista impuesto por el avance del capital, que destaca la impotencia del protagonismo colectivo. Retraídos y aislados sólo ven en sus compañeros a sujetos diferentes a quienes rechazar frente a una posible amenaza, es decir, pierden sus lazos identificatorios y la confianza en las formas de acción colectiva.

Se fueron perjudicando los diferentes espacios de construcción colectiva, todos estos cambios, también se cristalizaron en el ámbito grupal, en este sentido el sistema de tarjetas de prevención de accidentes laborales es un claro ejemplo de gestión de calidad como herramienta del control laboral. El capital en su proceso de transformación constante reconoce que los modelos de organización de la fuerza de trabajo anteriores (taylorismo y fordismo) perdían una extensa cantidad de conocimientos elaborados por los trabajadores, que podrían mejorar la producción, por lo tanto, los reorganiza de manera grupal para que detecten dificultades, errores e identifiquen posibles soluciones.

En los espacios de trabajo conjunto que analizamos a través de las entrevistas, se desdibuja uno de los principios fundamentales de la dinámica grupal, que es la cooperación necesaria para realizar tareas que satisfagan sus propias necesidades. Observamos la transformación del grupo en una herramienta de vigilancia que sirve (mediante premios y reconocimientos) para denunciar al compañero que produjo el "error". Este sistema promueve el valor de la

competencia e induce a abandonar las actitudes de lealtad hacia los compañeros de trabajo y la posibilidad de una identificación común.

El grupo funcionando como dispositivo de control ahorra a la empresa la labor anteriormente ejercida por los cargos superiores, este cambio de tareas y responsabilidades conduce a identificaciones generadoras de falsa identidad y entraña nuevas formas de alienación.

La nueva cultura de la organización pautada por objetivos y metas trae aparejado momentos de evaluación grupales, que la empresa asimila según su conveniencia, convirtiéndolos luego en un requerimiento obligatorio de capacitación constante para el trabajador. En este caso los signos de alienación son más sofisticados ya que el trabajador vivencia formatos de pseudo protagonismo que generan las formas aparentemente 'horizontales' en la toma de las decisiones, que no lo dejan comprender realmente el lugar que ocupa en la producción.

Esta relación laboral aliena al obrero, que desconoce su propia capacidad y por lo tanto necesita del permanente reconocimiento externo de su labor para conformar su autoestima. A cada satisfacción momentánea otorgada por el 'éxito en la tarea' le sucede el temor al 'fracaso' y la inseguridad de tener que volver a cumplir las elevadas expectativas que suponen el compromiso con la empresa

Este orden socio histórico que impone la desigualdad sólo puede ser sostenido reproduciendo sus condiciones externas, internalizando las diferentes formas de explotación, trasformando la aceptación de estas condiciones en conducta espontánea. La continuidad de este modelo de acumulación de la riqueza depende de su capacidad para convencer a los trabajadores de que se auto impongan un modo de ser coherente con la reproducción del sistema.

Es por esto que los sectores dominantes procuran construir una falsa identidad, que refuerce a la empresa como un ideal a seguir y que convenza a



los trabajadores de asimilar sus intereses. La compañía elabora un discurso que promueve actitudes como la capacidad individual, la meritocracia y la competencia con los pares. Como garantías de aceptación consensuada ofrece el reconocimiento en premios y avances en la escala jerárquica, y a su vez de forma simultánea, plantea la coerción bajo la amenaza velada del desempleo o la competencia con trabajadores ya entrenados en las nuevas formas de superexplotación.

El trabajador alienado construye una identidad dependiente, en la que no se reconoce y tampoco reconoce a sus pares como trabajadores, se fusiona con los intereses que le impone la empresa como un otro dominante. Con esta identificación fantasea obtener un lugar que lo libre de la sensación de vacío, por lo tanto otorga gran importancia a la mirada que el opresor tiene sobre él.

Al no registrar sus propias necesidades el sujeto no percibe cuánto de su satisfacción es cercenada por estas nuevas formas de explotación laboral y tampoco comprende el origen de su angustia. El trabajador va perdiendo su capacidad de simbolización, no puede discriminar de donde proviene el ataque y proyecta hacia el mundo externo su fuente de su ansiedad para luego fantasear destruirla. Esto lo lleva a conformar una conducta agresiva hacia al otro, el trabajador primero víctima, luego se transforma en victimario, trasladando el enojo y frustración que no puede interpretar, en descarga sin sentido en los espacios familiares, incluso en el mismo lugar de trabajo.

Si bien predomina en nuestros entrevistados, el carácter dependiente de la identidad, también emergen en contradicción aspectos de una identidad en resistencia y lucha, lo podemos encontrar en ciertos trabajadores quiénes nos demostraron que a pesar del poder aparentemente irreversible ejercido por los sectores hegemónicos para reproducir el orden establecido lucharon para abrir espacios de resistencia que les permitieron pelear por la consecución de sus necesidades. La fisura que generó la práctica de lucha, posibilita otro aprendizaje y otra lectura de las condiciones concretas de existencia,

conformando trabajadores 'situados' consientes de la impronta social que tienen sus problemáticas particulares.

Logran confrontar las estructuras de poder y refuerzan identificaciones que les sirven como sostén, dejan de creer en la resolución individual y comienzan un proceso de 'adaptación activa' a la realidad, que les permita modificarse y transformar las condiciones que lo oprimen. Los trabajadores en sus resistencias van desarrollando formas de conciencia desalienantes que los conduce a reintegrar lo fragmentado, deconstruyen aspectos de dependencia y opresión para ir conformando una 'identidad auténtica' como obrero

## Bibliografía:

---

- Antunes, Ricardo. (2005). *Los Sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Ed Herramienta, Ed Taller de Estudios Laborales.
- Battistini, Osvaldo. (2004). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo libros, 395 p., ISBN 950-9217-78-6. Osvaldo Battistini (Compilador)
- Bernal, Federico, De roco, Ricardo, Freda, José. (2008). *Cien años de petróleo argentino: descubrimiento, saqueo y perspectivas*. Buenos Aires. Capital Intelectual.
- Castel, Robert. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- Collado, Sandra Alicia. (2015). *Los determinantes sociales del Burnout: un estudio de caso en médicos hospitalarios de Mendoza*. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Grupo Temático N°10 Condiciones y medio ambiente de trabajo. Salud y calidad de vida de los trabajadores. Agosto
- Collado, Sandra. (2010). *Nuevas enfermedades laborales: Síndrome de Burnout o Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. UNCuyo, Mendoza, Argentina. Centro de estudios Trasandinos y Latinoamericanos. II Jornadas Internacionales de Problemas Latinoamericanos Córdoba
- Collado, Patricia. (2005). *Metamorfosis Del Trabajo O Metamorfosis Del Capital*. Buenos Aires: En Revista Herramienta N° 30, Octubre.
- Coriat, Benjamin (1992). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI editores,
- Cortese, Carmelo Llano, María Del Carmen. Bauzá, Javier ; Cortese, Laura; Gordillo, Lorena; Jara, Laura; Lema, Sandra; Lombardo, Leonardo; Raía, Laura; D' Amico, Paula; Gutiérrez, Noelia; Raía, Soledad; Rojo, Ricardo; Simon, Bárbara (2007) Proyecto "Condiciones laborales después de las privatizaciones. El caso de YPF-REPSOL Mendoza". Informe final Investigación Secyt, UNCuyo.
- Cortese, Carmelo, Llano, María Del Carmen. Bauzá, Javier ; Cortese, Laura; Gordillo, Lorena; Jara, Laura; Lema, Sandra; Lombardo, Leonardo; Raía, Laura; D' Amico, Paula; Gutiérrez, Noelia; Raía, Soledad; Rojo, Ricardo; Simon, Bárbara. (2009) "Propiedad Y Explotación De Los Recursos Hidrocarbúricos. La Apropiación De La Renta Petrolera. Alternativas Y Debates Hoy". Informe final Investigación Secyt, UNCuyo.

- De La Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César.(2001).*El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires: CLACSO. (disponible completo en Biblioteca Virtual). (Comp.)
- De La Garza Toledo, Enrique. (1999).*Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: CLACSO, (corp.)
- Delgado Tornés, Alisa. (2004). *Subjetividad, Representación e Identidad*. Santiago de Cuba: Universidad de Oriente.
- Edelman y Kordon, D. (2000). *Subjetividad en el fin de siglo en Trabajo e identidad ante la invasión globalizadora*. Buenos Aires: Ediciones Cinco
- Fabris, Fernando. (2002).Más allá de la fragmentación y el vacío de los '90. El 2002 entre la depresión, el colapso y las nuevas saludes. Revista Temas de psicología social. diciembre.Nº 21. Buenos Aires:Ed Cinco.
- Ferreira, M y Jofré, J. (2010). Construcción de los espacios productivos desde una visión regulacionista. El caso del circuito hidrocarburífero mendocino. Anuario Millcayac 2010. Mendoza: FCPyS. UNCuyo.
- Ferreira, M y Jofré, J.*La doble periferialidad del circuito petrolero mendocino*. Trabajo presentado en la revista Ciclos, Inédito.
- Forrester, Viviane. (1997). *El horror económico*. Buenos aires: Fondo de .Cultura Económica.
- Giraldo Fernando y Echeverry Héctor, Ramírez, Fabio. (2000). Cambios en el mercado de trabajo de Cali (Colombia), reestructuración económica y social del empleo de la población negra en la década del 90: un análisis de segregación socio-racial a partir de las transformaciones más recientes del mercado de trabajo, ponencia presentada al III Congreso Latinoamericano de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo – ALAST, Buenos Aires.
- Gorz, André. (1998).*Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós,
- Gramsci, Antonio (1987). *Antología*. Biblioteca del pensamiento socialista. México: Siglo XXI editores S.A,
- Harribey, J, M. (2001). *El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo*. En De la Garza Toledo, E y Neffa, J. “El futuro del trabajo. El trabajo del futuro”, Buenos Aires: CLACSO, Biblioteca Virtual.
- Herrero, Félix. (2009).*Seguimos viviendo el Modelo Energético Neoliberal?* Buenos Aires: Revista Ocho de octubre, órgano del Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata.

- Marx Karl. (1999). *En el Capital*. Producción del plusvalor absoluto. Proceso de Trabajo y Proceso de valorización". Tomo I, Vol 1. Mexico: Siglo XXI,
- Marx, Karl. (1975). *Manuscritos económicos y filosóficos 1844. El trabajo enajenado*. México: Ed Grijalbo.
- Olmos, A. (2006), *Todo lo que Usted quiso saber sobre la deuda externa y siempre se lo ocultaron. Quiénes y cómo la contrajeron*. Buenos Aires. Peña Lillo/Ediciones Continente,
- Pichón Riviere, Enrique. (2003). *El Proceso Grupal*. Buenos Aires: Ed. Nueva Visión.
- Pichón Riviere Enrique y Quiroga, Ana. (1985). *Psicología de la vida cotidiana*. Buenos Aires: Ed. Nueva Visión.
- Pichón Rivieré, Enrique. (1986). *Psicólogos Sociales ¿Para Qué?*, en "Enfoques y perspectivas en Psicología Social". Buenos Aires: Ed. Cinco
- Quiroga, Ana P. (2005). *Crisis, procesos sociales, sujeto y grupo*. Buenos Aires: Ediciones Cinco.
- Quiroga, Ana. (1994). *Matrices de Aprendizaje. Construcción del Sujeto en el proceso de conocimiento*. Buenos Aires: Ed Cinco.
- Quiroga, Ana P. y Racedo, Josefina. (2003). *Crítica de la vida cotidiana*. Buenos Aires: Ediciones Cinco.
- Quiroga Ana. (1998). *El Fin Del Trabajo: Falacia Y Resignación*. Marea N° 11, otoño. Buenos Aires: Ed 5
- Quiroga, Ana P. (1997). *El hombre tiene hoy terror a la inexistencia*. Reportaje a Ana P. de Quiroga por Ricardo Cámara. Revista La Marea N°8. Buenos Aires: Ediciones Cinco
- Quiroga, Ana. (2000). *Crisis social y su impacto en la subjetividad*. en Jornadas de Homenaje al Dr Enrique PichonRiviere. Revista Temas de Psicología Social, N° 19, Paraná. Buenos Aires: Ediciones cinco
- Quiroga, Ana. (2011). *Indignados, Como Sujetos Sociales De Poder*. Revista La Marea 37. Año 18. Buenos Aires: Ediciones Cinco
- Quiroga Ana. (2001). *El síndrome de pánico tiene un altísimo crecimiento en el país. Entrevista de Laura Ferrarese Especial para LA NACION*.
- Quiroga, Ana. (1999) *Un Horizonte De Amenazas*. Revista La Marea N°8. Buenos Aires: Ediciones Cinco
- Quiroga, Ana. (2005). *Identidad, inclusión social y salud mental*. Temas de Psicología Social N° 24. Noviembre. Buenos Aires: Ediciones Cinco.

- Racedo, J., Requejo, M. I. y otros. (2004). *Patrimonio cultura e identidad. Culturas Populares, Memoria Social y Educación*. CERPACU. Buenos Aires: Ediciones Cinco.
- Racedo, Josefina. (2004). *La Identidad Cultural Argentina Hoy: Un Derecho Que Desafía A La Globalización*. Instituto De Rescate Y Revalorización Del Patrimonio Cultural. Facultad De Filosofía Y Letras - Universidad Nacional De Tucumán.
- Racedo, Josefina. (2001). *Identidad Y Globalización* Revista Temas de Psicología Social 20. Octubre. Buenos Aires: Ediciones Cinco
- Racedo, Josefina. (2000). *Una Nación Joven Con Una Historia Milenaria*. En Trabajo E Identidad Ante La Invasión Globalizadora. Buenos Aires: Ediciones Cinco.
- Rifkin, Jeremy. (1996). *El fin del trabajo*. Buenos Aires: Paidós.
- Saltalamacchia, Homero (2004) "Casuística y subjetivismo: falsos estigmas de la investigación cualitativa "Universidad Nacional de Tres de Febrero, Argentina.
- Svampa, M Y Pandolfi, C. (2004). *Las vías de la criminalización de la protesta*. en Del Referéndum Venezolano a los conflictos en Perú. Criminalización Social e Inseguridad. Revista OSAL, Observatorio Social de América Latina, nº 14, Biblioteca Virtual CLACSO, 2004.
- Svampa, Maristella, *El «Consenso de los Commodities» y lenguajes de valoración en América Latina*. Revista electrónica Sin Permiso, 19/05/2013. Recuperado julio 2013 de <http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/svampa.pdf><http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/svampa.pdf>
- Thwaites Rey, M Y Castillo, J. (2008). *Desarrollo, Dependencia Y Estado En El Debate Latinoamericano*, Araucaria, Revista Iberoamericana De Filosofía, Política Y Humanidades, Nº 19.
- Torrado, Susana. (2004). *La herencia del Ajuste. Cambios en la sociedad y en la familia*. Colección dirigida por José Non. Buenos Aires: Capital intelectual.
- Urréa Giraldo, f. (1999). *Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado*. En De La Garza Toledo, Los retos teóricos de los estudios del trabajo en hacia el siglo XXI. Buenos Aires: CLACSO...
- Bonao, G y Wilkis, A. (2003). *La crítica como inversión y la cuestión del trabajo en Marx*. Revista Herramienta Nº 22. Buenos Aires: Editorial Herramienta.
- Zangaro, Marcela B. (2010) *El management en el cruce de la subjetividad y el trabajo*. Revista Herramienta Nº 44 otoño. Buenos Aires: Ediciones Herramienta..
- Zito Lema, Vicente. (1998). *Conversaciones con Enrique Pichón Riviere sobre el arte y la locura*. Buenos Aires: Timerman Editores.

## Anexo: Entrevistas

---

1. Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF Año 2011
2. Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF. Año 2010
3. Fernando. Trabajador de Skanka (contratista de Repsol YPF) Año 2009
4. Osvaldo. Trabajador de Repsol YPF, Ing. en petróleo. Trabajó desde 1975 hasta su jubilación en el 2010 Año 2011
5. Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil. Año 2011
6. Luis. Trabajador de Repsol YPF , Ingeniero en petróleo. Año 2009
7. Tomás. Trabajador asesor de Repsol YPF y empresas contratistas, Ing. Industrial. Año 2013
8. Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975- actualidad
9. Jorge. Dirigente del Sindicato Unido de trabajadores del petróleo e Hidrocarburos.
10. Dante. Dirigente del Sindicato Unido de Petróleo y Gas privado de Cuyo

## **Carlos. Trabajador de Metal Uno, Contratista de Repsol YPF**

Año 2011

¿Vos donde laborás, qué es lo que hacés?

Estoy trabajando en Metal 1 que es una contratista de YPF, en el sector de los tanques, hace 19 años que estoy en destilería, pero en diferentes sectores, mantenimiento de planta, esta parte que es mantenimiento de los tanques y en la otra parte dentro de la misma empresa que es construcción de tanques, equipo que es todo para el petróleo.

Hoy por hoy nuestra empresa le está haciendo laburos a la Vale también, una de las perjudicadas dentro de la provincia porque le deben 12 millones de mangos, así que se quedan compañeros sin laburo, supuestamente la va a volver a reactivar, pero que se yo... tenemos esa crisis, supuestamente por esto no ha podido aguantar, dice nuestro presidente, todos los fines de año se hace un cuello de botella, para lo que es la actividad, por las vacaciones, merma el laburo, y recién a fines de febrero empieza a reactivarse todo, al estar comprometido con la Vale que le debe, la empresa no tiene para solventar a los compañeros, han echado a muchísimos compañeros, yo estoy de delegado por petroleros privados.

Nosotros hemos peleado para que no suspendan a ninguno, viste, han suspendido a un solo viejo de los nuestros, es ex socio y tiene un camión, otro compañero lo han suspendido 12 días..

¿Lo suspenden con algún justificativo?

y... falta de trabajo, es algo que todos los años venía pasando, pero de acuerdo a la actividad se aguantaba, porque siempre pasa, hoy día estábamos hablando con los compañeros, porque más o menos nos han tomado de rehenes, para que nosotros apretemos a nivel de los gremios para que estos tipos cobren, esto es un tire y afloje lamentablemente nos están usando de carnada, porque la empresa ha tenido ganancias millonarias, es impresionante lo que facturan por año. Un paro de planta de casi 20 días se pierden casi 12 millones de mangos y con laburos extras a nuestra empresa le salió casi 19 millones de mangos.

Pero también está dentro de la convocatoria, así que tiene un quilombo legal grandísimo... al margen de todo nosotros sabemos que en febrero se vuelve a reactivar todo, y otra vez empieza.

Metal 1 está dentro de la convocatoria, le debía a muchos acreedores, por eso nosotros hoy por hoy estamos pasando por esa crisis.

Lo que si, estamos rompiendo las bolas porque sabemos que hay muchos compañeros que tienen familias numerosas, estamos apretando para que no los suspendan, viste.

¿Qué tarea hacés vos particularmente, cómo es un día de laburo tuyo?

Yo estoy en la parte de mantenimiento de tanque dentro de refinería, de crudo, de agua o del líquido terminado, es todo reparación, a medida que va saliendo imperfección en los tanques, pérdidas, se vacían se limpian, yo estoy a cargo de la parte de metalurgia, esa es la especialidad mía.

¿Cómo es el horario de trabajo?

Nosotros laboramos 8hs de lunes a viernes, no es lo mismo que mantenimiento que semana por medio estás de guardia. Si no está Metal 1 esta Tome que son las dos empresas que están en mantenimiento más fuerte, aparte de Skanska y otras, pero las más grandes son Metal y Tome.



¿Todo eso está tercerizado?

Esta todo tercerizado. YPF Repsol tiene las plantas y el personal a cargo, que son los que manejan la sala de cómputos, que ven la producción, ingenieros, lo que es la parte operable dentro de refinería es subcontratada.

¿Vos siempre laboraste para esta empresa o antes estabas en YPF y después ...?

Toda la vida he trabajado para Metal 1, acá en refinería.

¿Repsol YPF tiene los cargos jerárquicos?

Jerárquicos y operadores de planta, son los que abren y cierran las válvulas, controlan la producción, que se está produciendo, si me preguntás cómo funciona la planta, que se hace y que no se hace, ni idea porque yo soy metalúrgico yo sólo sé cuál es mi trabajo, como evitar riesgos.

¿Cómo son en general las relaciones con los compañeros?

Mirá, por lo menos en mi empresa tengo muy buenas relaciones, yo tengo otro compañero que también está de delegado y nosotros siempre hemos apostado al bienestar del laburante, a pelear por tener los elementos de seguridad, que cuando vas a hacer los laburos tengas todas las cosas en condiciones, nosotros somos como un ojo dentro de la seguridad de nuestra empresa y de YPF y rompemos mucho las bolas por eso, resguardando lo que es el trabajador adentro. En ese aspecto, a pesar de que hay muchas cosas que no te dan pero bueno, rompemos mucho las bolas con eso.

¿Cuáles son los conflictos, las cosas por las que están peleando ahora?

Y por ahí que no te traen un matafuegos, que las máquinas están en malas condiciones, los cables, por eso todas esas cosas nosotros rompemos las bolas y ha cambiado bastante, hay muchas cosas para mejorar.

¿Vos hace cuanto que sos delegado?

Ahora estoy en este mandato que son 2 años, hice un mandato anterior, deje porque tuve problemas y me deprimí, pero ahora me volví a meter. Ya me había presentado otras veces, pero me había boicoteado el gremio, a mi mucho no me querían. Vos cuando estás peleando y sos derecho, no le conviene mucho al gremio.

¿Vos estás en los privados?

En los privados, con el Dante Gonzalez, es un culiado hermando, discúlpame que lo diga.

¿Y con los jefes, cómo es la relación, vos tenés jefes de tu propia empresa y jefes de Repsol?

No, no, de nuestra propia empresa. Con la gente de Repsol YPF te dan la orden, te habilitan los trabajos y cuando concluís el laburo cerrás la orden y listo. Ellos tienen un trabajo de supervisión.

Acá estamos trabajando según las normas, las normas ISO, todo el material tiene que ser apropiado.

Y la gente que trabaja en los pozos...

yo conozco la activiad, pero te voy a decir que son dos cosas aparte, nosotros somos refineros, vos tenés dentro del petróleo lo que viene a ser refinería, la gente de gas y

la gente de yacimiento. Yacimiento es todo producción y extraen petróleo, no sé bien como es su actividad.

En mi actividad no es tanto tiempo, en refinería dentro de lo que es mantenimiento de planta si, por ahí eso te consume mucho tiempo, por ahí estás saliendo y siempre pasa algo en la planta, te tenés que pegar la vuelta.

¿Cómo es el convenio laboral de ustedes?

Nosotros tenemos convenio que se rige por la ley de contrato de trabajo. Cada convenio es para mejorar la ley de contrato de trabajo, eso se supone, esa es la ley madre.

¿Tienen paritarias?

Si, abren ahora, pero imagínate que con el Dante de la gente, estamos para atrás.

¿Cómo hacen los delegados teniendo cúpulas sindicales medias complicadas?

Sinceramente, por ahí es lamentable decirlo pero, nosotros somos muy mal mirados en el gremio, porque rompemos mucho las bolas a la gente de refinería, para ellos rompemos las bolas.

Pero no nos dejan participar en nada, es una dictadura

Hay asambleas, ¿Cómo funcionan?

Las asambleas las hacen tres, no te dejan participar, nosotros rompemos mucho las pelotas y por cansancio logramos algunas cosas, ir a apretar a estos putos para que se muevan, si fuera por ellos... nosotros gracias a la movida que pudimos conseguir de delegados hemos conseguido cosas que en años no teníamos, las camperas, la ropa como correspondía, que nos dieran la vianda, un montón de cosas y logros que nosotros no teníamos, que estaban en nuestro convenio pero la misma gente del sindicato se lo morfaba, negociaba con las empresas para beneficio propio, ese es el Dante de la gente. Gracias a que nosotros le destapamos la hoya empezamos a tener muchos hechos.

Y en seguridad también, de esa manera Repsol- YPF ya se alertó y se tuvo que poner también a la altura de las circunstancias con las cuestiones de seguridad nuestra. Porque ahora saben la fuerza que tenemos cuando nos organizamos. Eso es un triunfo obrero

¿Cómo lo lograron a eso?

Imponiendo lo que lo que te corresponde, vos como trabajador te corresponde...y por eso apretando a la gente del gremio y a la gente de YPF par que moviera la bola e hiciera la cosa como la tienen que hacer. A parte por las normas, se tienen que adaptar también. Antes la gente de YPF te mandaban a un lugar que sabían que era riesgo, miraban para un costado y se iban todos a la mierda, hoy por hoy ya participan de otra manera, nosotros si vemos algo mal lo denunciemos o nosotros mismos lo paramos, ya se ha concientizado también la gente.

¿Por qué decís que se han concientizado?

Nosotros en el transcurso de estos tiempos hemos visto muerte de muchos compañeros nuestros, muerte por asbestosis, por la aspiración de asbestos, los equipos viejos para mantener el calor se revestían con lana de vidrio que es con asbestos y un montón de productos que son cancerígenos, que venían de la vieja YPF, que antes no se usaban tantos elementos de protección. Capas que sos el tipo más sano del mundo pero respiraste eso y... un supervisor nuestro con 50 años, no

chupaba, no fumaba, hacía deporte y se murió de un cáncer en los pulmones, hay muchos casos de esos.

Estas cosas pasan dentro de la actividad del petróleo, en general es negligencia tanto del supervisor como del operario, pero ha cambiado mucho la mentalidad con estos accidentes, dentro de lo que es refinería.

Nosotros siempre decimos y rompemos las bolas con lo que es no negociar con la seguridad, lo que pasa es que hoy día te salió bien pero en 2 o 3 veces...

La refinería siempre se ha manejado con muchos parches, siempre ha sido así.

El problema de la planta, cambiar 2 o 3 torres que eran la parte más crítica, y evalúan el espesor de las líneas que conectan todos los equipos, de acuerdo a esto ven si los caños aguantan, lo que pasa es que la mayoría de esas cañerías están con más parches que la mierda, no se invierte lo que se tiene que invertir, por una cuestión de producción.

En estos últimos tiempos se han manejado así, no se hacen con los tiempos que se tienen que hacer, y las líneas que se tienen que cambiar no se cambian, entonces hoy pasa a ser una bomba de tiempo, entonces pasan ese tipo de accidentes que lo sufren la parte de mantenimiento de planta, hay líneas que están perdiendo, se hacen trabajos de soldadura de líneas en producción, es una bomba de tiempo. Se hace así, se ha hecho en Petrobrás, en EG3, nosotros hemos pasado por varias refinerías en el país.

La tarea que yo hago ahora, la limpieza de tanques, es más tranquila, pero es más sucia, hay que entrar con traje, con aire, con semi máscara por el sulfídrico.

¿Vos trabajás sólo, o trabajás con compañeros?

Yo estoy de supervisor y tengo gente a cargo. De acuerdo a la magnitud del trabajo por lo general no son menos de 7 u 8 personas hasta 20 o 25 personas según el lugar donde te vas a desempeñar.

¿La empresa cómo se organiza, les da capacitaciones...?

Si, se trabaja mucho con capacitaciones hoy, antes no. Hoy se rompe mucho las bolas con las normas y vos tenés que saber.

¿En qué momento las hacen?

Durante la jornada laboral.

¿Laburan con premios por tareas?

No, no yo desconozco, aca no. Lo he escuchado en Repsol YPF, la gente que están a cargo, los cabezones.

A nosotros nos dicen, si vos como supervisor, terminás en tiempo y forma te vamos a dar tanto, pero por lo general siempre es tongo eso, ya sabemos que si no hay nada firmado...es zanahoria nomás, ellos lo usan para que vos agarrés y apretés al que está laburando. Como es una gimnasia laboral, vos lo aprendés con el transcurso del tiempo, a más de uno le pasó y a más de uno se lo cogieron, ya sabés que esto es tongo, vení tráeme algo firmado y después hablamos. No sirve, porque vos apurás a un bago y capaz que se hace cagar, yo no lo empleo.

Yo me manejo mucho con la tarea, hoy día vamos a hacer hasta acá, pero tiene que quedar bien, porque a mi también me miran, yo no los jodo, tomate 500 millones de mates si querés. Incluso ellos me llaman y me preguntan si quedó bien porque se quieren ir a tomar mate. De esa manera yo también me desligo de andar presionando a la gente, y se crea otro clima de laburo viste.

¿Vos hablaste de los convenios laborales, no son lo mismo para la destilería que para yacimiento?

Hay 3 convenios: gas, refinería y yacimiento. Dentro de estos 3 el que tiene mejor básico es refinería, la gente de yacimiento tiene básicos bajos pero tiene muchos ítems, a la hora de jubilarse el tipo que se jubila de yacimiento se caga de infeliz, pero lo que cobra hoy supera fácilmente los 15.000 pesos, conozco gente que están al frente de equipos que ganan 30.000 mangos, pero son todos ítems y adicionales. En cambio nosotros peleamos para conseguir un básico que cuando vos te jubiles no sufrás esa diferencia, por eso nosotros no tenemos ningún tipo de ítem.

Es contradictorio porque ustedes están trabajando en un lugar muy complejo en cuanto a la seguridad

Lo hemos estado discutiendo con técnicos en seguridad que han estado trabajando en yacimiento también, es mucho más riesgoso una planta en proceso que el yacimiento, no desmerezco la actividad pero...

Por ahí hay plantas que necesitan ser cambiadas totalmente, dentro de Sudamérica la única que tiene una planta de alquilación es YPF Mendoza, esa planta es para darle más octanidad a las naftas y mayor rendimiento y en esas plantas vos tenés que trabajar con trajes aéreos que son tipo michelin, con aire asistido, porque es totalmente venenosa, esas plantas están eliminadas en EEUU por lo peligrosas que son, aca como somos del tercer mundo se siguen usando. Gracias a la capacitación uno aprende a trabajar adentro de esas plantas y a cuidarse y a cuidar a los compañeros, pero igual uno siempre está expuesto al peligro.

El otro día hicieron unos estudios en una torre de gasoil y dijeron que podía colapsar porque tenía un 70% de desgaste y porque estamos en zona sísmica y ese trabajo se hizo con la planta en proceso, ese equipo estaba laburando a más de 350 grados, te recontra cagás de calor, tenés que ir cambiando la gente, es bastante bravo.

En esas condiciones de trabajo ¿hay gente que está 20 años como vos trabajando? ¿Llegan?

Los van rotando, yo cuando empecé este laburo estaba en mantenimiento de planta, nosotros íbamos intercalando equipos cada 20 min, aparte tenías aguas con sales, nosotros peleábamos mucho con la gente de seguridad de YPF porque cuando soldábamos nos hacían estar con carpas y se armaban hornos ahí dentro, en esas condiciones no se puede trabajar, los compañeros se descompensaban por el calor.

Con la norma ISO 9002, que fue la que puso Carlos Menem para refinería, dejó de ser considerada refinería como un lugar insalubre.

Porque se hizo delante de la refinería una huevada como un zoológico, una reserva ecológica, pero no está en la planta, está como a 700 mts, tienen verdes, plantas y pelotudeces, por esa norma no es considerada refinería un lugar insalubre.

La muerte de un compañero nuestro por asbestosis, la misma gente de Repsol YPF le cubría la morfina y un montón de huevadas, porque ellos saben las cagadas que se están mandando. Pero en el petróleo todo es contaminante, desde que empieza el proceso hasta que termina, vos estás trabajando con sulfídrico, más todos los contaminantes que tenés dentro del ambiente, que no se considere contaminante por una cuestión política no quiere decir que no sea contaminante.

Hay una contradicción muy grande porque a la gente de yacimiento le pagan riesgoso, a nosotros no, pero si no fuera insalubre no se estarían muriendo los viejos como moscas, esas son huevadas políticas, que con diputados como el nuestro no lo vamos a cambiar nunca. Una vez lo fuimos a hablar con un montón de muchachos, porque justamente se había muerto un compañero nuestro y el justamente el Dante de la gente nos dijo: bueno muchachos si no les gusta vayansé a trabajar a una farmacia, no te puede responder nunca un tipo que está al frente... dijo: la actividad del petróleo

ha sido siempre igual, si pero nosotros pedimos que por lo menos sea reconocido como en yacimiento, si vas a palmar dentro de unos años, que por lo menos lo disfrute tu familia.

¿Cómo ves las condiciones de laburo dentro de 10 años?

Con el gobierno me parece que vamos a ir para atrás, porque hoy por hoy no se ve mucha inversión, te dicen que se hace esto, se hace lo otro pero... el parcherío atenta contra el trabajador, están jugando con cosas que... no podés medirlo para ver si aguanta, si ya cumplió su vida útil ya está, cámbialo.

Nunca le han dado mucha bola, a partir de que entraron los gallegos, empezaron con eso de superproducir, sacarle la mierda a las plantas a bajo costo, en la época de YPF se cambiaban líneas se cambiaba todo, los paros programados te duraban 45 o 60 días.

Hoy esa inversión no le dan pelota, es preocupante porque esta vieja no sabés que quiere hacer, quiere acaparar todo, es importante la recuperación de parte del petróleo, es así, es nuestro, pero tampoco por llevar la bandera vamos a jugar con la vida de los que están adentro.

¿Cómo es el tema de las tercerizadas, hay como 11 o 12 empresas? La estructura es compleja, hay 3 convenios laborales... como poder organizarse en conjunto

Eso te garantiza que Repsol YPF no va a parar nunca, yo te puedo parar, hacer quilombo pero por la puerta te están entrando los otros, lamentablemente no hay mucha unión, cada uno de los gremios maneja su mordida como para negociar con YPF para que no pare nunca la rueda.

Por ahí hay cosas que se pueden seguir mejorando, de hecho se ha ido mejorando un montón, porque nosotros nos hacemos valer, el laburante ha aprendido un montón, se ha capacitado. Ha habido un avance en cuanto a calidad, en cuanto a cuidarse hay otra mentalidad del laburante. Pero en cuanto a las condiciones de seguridad va a ir para atrás.

¿Qué otros gremios hay, aparte de sindicato de privados petroleros?

En nuestra empresa hay tres, nosotros, UOCRA y están los fuera de convenio, que son supervisores y la parte administrativa, eso es de Repsol YPF con las subcontratista es una cogida a los trabajadores porque los hace laburar full time y no respeta la ley de contrato de trabajo, si la empresa te necesita hoy 12 horas te va a ocupar 12 horas pero te va a pagar 8 horas

¿El personal jerárquico no tiene su propio gremio?

Esos están en yacimiento, dentro de refinería no pudieron entrar. Dentro de refinería están con el SUPHE, que son los que tienen los operadores de planta (los de Córdoba). Y Creo que también están metido los camioneros, los que transportan combustible, no los que están dentro de la refinería.

¿Qué estaría tercerizado entonces, mantenimiento y obras?

Si obras siempre estuvo tercerizado, y mantenimiento, se dijo que iba a pasar gente al plantel de Repsol YPF, pero hasta el momento no pasó nada. Así que hoy por hoy nosotros estamos trabajando sin contrato. Igual vos aprendés a convivir con ese quilombo, todos los fines de año pasa lo mismo, nosotros cada 2 años tenemos que renovar el contrato, si se acabó la obra, chau.

Antes poníamos el grito en el cielo, ahora ya estamos acostumbrados porque todos los años se hace un cuello de botella a fin de año.

## **Gabriel. Trabajador de Electrocorp srl., contratista de Repsol YPF.**

Año 2010

¿Gabriel vos donde trabajás?

Trabajo en Electrocorp srl. en Vizcacheras, en la parte eléctrica, es una subcontratada de YPF Repsol. Nosotros lo que hacemos es energizar los pozos petroleros, hacer el tendido eléctrico.

¿Hace cuánto trabajás ahí?

Yo hace 11 años que trabajo ahí

¿Tenés una tarea hacés?

Son varias, porque montar la línea lleva varios pasos, podemos hacer desmontaje de línea hasta montaje de seccionadores, como si fuera un disyuntor, para poder cortar y hacer una maniobra en la línea.

¿Cómo es el ritmo de trabajo?

Va dependiendo, en el sector donde nosotros estamos los inspectores que tenemos de YPF Repsol son bastante flexibles, en realidad teníamos una manera muy buena de trabajar hasta que la empresa tuvo un accidente a principio de año, que falleció una persona, entonces, a raíz de eso se te vienen más encima, auditorías, seguridad y todo eso, ahí cambió toda la manera de trabajar

¿En qué sentido?

Para mí no cambió para bien. Trabajar presionado no funciona, no trae ningún beneficio, al contrario trae mayores riesgos de accidentes. El inspector está yendo permanentemente a tu trabajo. Generalmente las empresas que se cargan una muerte la sacan de YPF Repsol, por algún tema de suerte o de conexión nuestra empresa quedó. Es como todo, hay transas, hay inspectores que quieren que entren otras empresas y entonces te ven medio en el piso entonces quieren patearte la cabeza, entonces te entran a controlar, te entran a cortar los tiempos de trabajo, a vigilar en cuánto tiempo comés, si te parás a tomar un mate.

¿Uds. Laburan por jornada de 8hs, por objetivos , cómo es?

Justo esta semana anduve en eso, yo permanentemente ando buscando beneficios para el grupo. Según el contrato nosotros trabajamos 8 hs y media y los compañeros tenían la duda de porqué no se pagaba esa hora de más si la ley de trabajo dice 8hs. Entonces hablo con el dueño y me muestra el contrato que dice que tenemos que trabajar 9hs, 4 paras una hs a comer que no te la pagan y otras 4.

En el caso de la otra empresa tienen lo que se llama micro track que es un sistema de monitoreo que funciona como gps dentro y fuera del yacimiento, entonces saben a dónde estás, en que horario, a qué velocidad te movés. También te marca zonas rojas, esto es cuando vos detenés el vehículo, vos tenés estipulado que vas a comer en media hs, vos vas al comedor de la empresa y cuando pasan 35 minutos y estás detenido ahí cae el supervisor entonces vos le tenés que pasar un informe diciendo porque esos 5 minutos te demoraste. A eso se ha llegado en Repsol YPF que es bastante picante.

En general se está controlando al detalle, no perder un minuto.

¿Vos crees que eso les causa algo a los trabajadores en cuanto a su salud mental?

Yo les pregunto a mis compañeros que les pasa cuando trabajamos bajo tanta presión, y ellos dicen que es como si no les pasara nada. Yo les planteo que si

laburamos grupalmente podríamos conseguir más beneficios de la empresa para nosotros, para estar más cómodos.

¿Tienen gremio?

Si tenemos, cómo es que se dice? Tenés los gobernantes que merecés. Es el gremio de petróleo y gas privado. Yo casi me meto en el sindicato, yo estoy muy pegado al gremio por una cuestión deportiva, yo jugaba al fútbol para el gremio, después yo ya entré en la empresa. Incluso conocí gente buena, con el presidente de la obra social fuimos a repartir los remedios, o ayudamos a un pibito que tenía cáncer y conseguimos la camioneta para que le hagan el tratamiento todos los días. Cuando entró la otra comisión se cambió. Ahora que entro otra lista esta persona que te conté volvió pero en otra posición y la verdad que es otra persona, el poder... te cambia.

Cuando surgen problemas en el trabajo ¿cómo intentan resolver?

El delegado que teníamos anteriormente es un vago al que nadie se anima a decirle que no, es un vago que mete miedo, cómo puede ser que venga una persona a decirte lo que tenés que hacer. Se han estado tomando decisiones en la empresa que nos han perjudicado a todos. El dueño me dijo que a partir del lunes nos cambia de horario, desde la mañana hasta las 15:30 con media hs de comida, yo les digo, que les parece si no comemos y salimos media hs antes, mis compañeros me dicen que sí, entonces planteo eso a Repsol YPF.

El yacimiento está dividido en dos partes: Vizcacheras donde estoy yo y Barrancas, habían que contar con el apoyo de Barrancas, increíblemente el tipo hace que los de Barracas digan que no. Entonces lo llamo y el me dice acá no porque nos persigue el inspector de YPF, yo le digo hagamos una nota y si la firma la mayoría cambia. Al día siguiente que mis compañeros firman le habían llenado el whatsapp con que eran traidores y no se que más, imagínate que locura, y empezaron a echarse para atrás y quedamos 15 y 15. Igual hoy fue la capacitación y estábamos todos juntos, ahí estaba el dueño de la empresa, ahí propuso que nos organicemos y yo dije que no quería sacarle el puesto a nadie y que la idea no había sido mia sino de mis compañeros y también dije que dejáramos de dividirnos, que si pensás distinto no sos un forro hoy la propuesta está de este lado pero mañana ellos pueden proponer otra cosa.

¿Por qué crees que tienen ese miedo?

Porque el flaco tiene fama de violento, y algunos episodios, él tendría que trabajar para nosotros, yo le dije que esto está partido y que no venís para donde estamos nosotros, yo lo he llamado un montón de veces para que vengas, ahí yo ya agarré a los vagos para decirle que hagamos algo. Hace 15 años que trabajamos juntos, cómo puede ser que sigamos a una persona que encima nos trae más perjuicios que beneficios.

Ellos plantearon que no les convenía el horario por esto y por esto, el dueño había dicho que quería lo mejor para los empleados, entonces yo le dije que Barrancas trabaje el horario que vos estipulaste y que nosotros trabajemos el horario que te propusimos, acá está la nota, charlalo y vemos.

¿Has visto alguna situación en el que alguno de tus compañeros se haya tomado licencia psiquiátrica?

Lo que te confirmo ya es que necesitan ayuda psicológica, hay que ayudarles a pensar urgente. En la empresa las actividades con la familia lo que plantea es: vos sos mi papá te voy a ver cómo jugás al fútbol y después te manyineás, y cdo te cansás me llevas a mi casa, y el día del niño o el de la mamá que es más o menos lo mismo, se curan los flacos y no se acuerdan de nada.

Yo voy a comer a la casa de mis compañeros y por ahí veo que el final de esa familia está muy próximo, no piensan en la familia, la vida de un tipo que labura en el campo allá, van del laburo a la casa, 2 o 3 veces tenés partido con los flacos, chupás hasta tarde llegás a tu casa roto, fin de semana buscás otra excusa para seguir chupando, le dedicás poco tiempo y tratás mal a la familia.

Ponés la guita y listo, acá tenés esto, me voy, no los aguanto más ...

Estás hablando con gente de muy poca instrucción, analfabetos básicos, es jodido porque no comprenden un montón de cosas.

Saben que hay algo que les molesta y les da bronca pero no saben expresarlo, van guardando y es una bomba de tiempo.

Hay un pibe en la empresa, que yo tengo la confianza de hablar, con los otros no dice ni palabra, que se ha intentado matar tres veces, está re deprimido. Este año hacen el catastro de seguridad y le sale que no puede trabajar en altura, porque este año hicieron un test psicológico, eran 9 estudios pero siempre hicieron 4, este año hicieron los 9 y saltó todo, imagínate. En el psicológico saltaron 3 o 4. Yo hablé con el técnico en seguridad e higiene, imagínate si esta gente fuera mala leche y les hace un juicio, han estado haciendo un laburo hace 20 años que no pueden hacer, como lo han tolerado, en altura hasta 30 metros que mide una columna. Hay que pensar más en la gente. La empresa de nosotros viene de abajo, tuvieron que poner el lomo para que creciera, yo lo que les quiero hacer entender es que la empresa ya creció ya tiene 12 camionetas, 2 o 3 camiones, ahora ya es hora de devolver un poquito. Ahora tirale una mano, hay un vago que le salió el psicológico mal, además tiene una hernia, una pelota acá.

¿Qué pasa si le sale el psicológico mal?

Tendría que pasar algo pero no pasa nada. Yo hablo con él, pero ir a un psicólogo para él es... creer que está loco. La empresa tendría que contar con un psicólogo, con recursos humanos. Eso lo planteé la semana pasada, no me corren no sé porque.

No sé como no les importa, en el caso del técnico de seguridad, yo hice la nota para que quedara efectivo si iba a trabajar al italiano a la loma del orto, hicimos la nota para que quedara efectivo diciendo que necesitábamos técnico en seguridad permanente, ahora que quedó se hace el choto y se ha puesto medio soberbio yo le digo che ahora no te calentamos...

Agarran el poder, que se creen que son alguien porque tiene el casco banco, convivir con eso es durísimo, es así al supervisor tuyo, y tenés arriba el de Repsol YPF que es una peste de persona. Yo les digo a mis compañeros aunque tenga casco podés discutirle, con respeto, pero no, a veces dice unas huevadas pero como tiene autoridad

¿Y los sueldos?

El sueldo petrolero es medio loco, ganan 2 y se gastan 4 por mes, que queda para el flaco que gana 8 mil mangos.

¿El sueldo les permite proyectar y hacer lo que necesitan?

... me están pidiendo a mí el 15 porque no tienen más, el que menos gana es 22 lucas, se compran el led más grande que viene, tienen la play 1,2,3 y 4

...

¿y por qué necesitan entre comillas...?

Porque eso es lo que los hace sentirse importantes, quieren tener el auto 0km, la lancha y no saben ni donde ponerla. Vos lo ves a los tipos y están tristes, tienen la tristeza dibujada en la cara, se les ve el sufrimiento. Vos te comprás el auto y creés que vas a ser alguien y sos el mismo boludo pero con el auto.



**Fernando. Trabajador de Skanska (contratista de Repsol YPF)**

Año 2009

E: ¿A qué se dedica la empresa?

F: La empresa hace mantenimientos en general de Repsol YPF, cambio de algún caño, de algún cableado eléctrico, arreglar un tanque, limpieza de lo que fuere.

E: ¿Trabaja solo para REPSOL-YPF o también para otras empresas?

F: Lo que yo conozco es que trabaja para YPF solamente pero Skanska es una empresa multinacional. Su sede madre está en Suiza o Suecia, en alguna de las dos. Labura más que nada con la construcción de muchas carreteras, plantas para destilar petróleo. El otro día nos llegó un folleto de que habían hecho junto a otra empresa, no sé cuál, una refinería en un barco. Entonces compran el petróleo en un país y llegan a otro país con el petróleo ya refinado y lo venden. Ese proceso de construcción lo hizo Skanska.

E: ¿Y en la provincia?

F: Acá trabaja solo para Repsol YPF.

E: ¿Hace cuánto que trabajás ahí?

F: Yo entré por una obra hace 4 meses, que lo que estamos haciendo es arreglar la vieja usina de YPF que no la estaban usando y la van a volver a utilizar. Entonces todo lo que es cableado, las turbinas y demás lo tenemos que cambiar. En eso estamos. Primero hacer la usina nueva, el edificio desde cero, y después cablear todo.

E: ¿Por cuánto tiempo es el contrato que te hacen?

F: Por obra. La empresa se maneja por obra, a vos te contrata por una obra "x", por ejemplo a mí para la usina. Se termina la obra de la usina y le caí bien al supervisor, o me quieren porque soy bonito, les pinta, y entonces quedo en otra obra que va a empezar el año que viene. Y si no "gracias por los servicios prestados y nos veremos". Porque lo que los tipos calculan es tu sueldo y tu indemnización. Calculan que vos laburás 8 meses, que te van a pagar tanto y en esos 8 meses vos tenés una indemnización porque te echan. Te echan por una causa supuestamente justificada, que es que la empresa no tiene más trabajo para vos. Entonces te indemnizan.

E: ¿En el contrato aparece cuánto tiempo va a durar la obra por la que te contratan?

F: No firmás contrato. Es todo de palabra. Vos firmás los papeles de la ART, de la jubilación, de la obra social y la libreta de desempleo. Cuando a vos te echan te llega un telegrama, bah, ni te llega a tu casa, te lo dan en la mano, y el día de mañana hacés el post-ocupacional, todos los análisis que te hacen a la entrada después te los hacen a la salida. Terminan de hacer todo ese tramiterío, vas y te dicen "acá está la libreta de desempleo y la indemnización va a estar tal día y va a ser tanto". Obviamente es mucho más de lo que te correspondería para que vos no habléis, que en realidad no sé cuánto es ....., no tengo ni idea. Entonces los tipos lo que hacen es calcular tu tiempo de laburo y tu indemnización y todo ese presupuesto va a Repsol, que ellos ven los cálculos, no todo detallado si no cuánto sale la obra, y entonces si eligen a esa empresa le dan la guita y con esa guita van y laburan.

E: ¿Hay otras empresas en REPSOL que hagan tareas parecidas?

F: Sí, hay varias. Todo lo que es el mantenimiento obvio de una empresa, cable, tema de las cañerías, eso Repsol lo tercerizó porque no les convenía. Los tipos lo único que quieren es producir y facturar, chau. Es más hay una frase que es cierta "YPF no pierde, no factura". Los tipos están apurados en facturar, pero nunca pierden. Es más

ellos tienen la autoridad y la sartén por el mango, hay empresas a las que les dice “vos te hacés cargo de esto”, y quizás la empresa no tenga ganas de hacerse cargo de eso, y les dicen “bueno, si no te hacés cargo de tal tarea no te hacés cargo de nada”. Entonces los tipos agachan la cabecita “sí, señor, cómo no señor”.

E: ¿Y esas empresas tercerizadas trabajan más o menos con las mismas condiciones?

F: No sé. Yo donde estoy laburo con gente de mi empresa. Yo sé que hay empresas que toman gente que hacen 3 meses de prueba, ahora me dijeron que son 6, y que si pasás los 2 años y no te echan ya estás efectivo, no te dicen nada y seguís. Pero Skanca labura por obra, cuando la obra se terminó chau.

E: ¿Cuándo te contratan te dicen cuánto va a durar la obra aproximadamente?

F: Hoy me confirmaron que tenemos hasta fin de año, hasta diciembre más o menos, porque la obra se atrasó. Siempre una obra de estas se atrasa. Yo entré para la parte eléctrica, ¿pero qué pasa? Que como no hay nada que hacer en la parte eléctrica le ayudo a los albañiles. Entonces hablando, porque supuestamente se acaba la obra civil y empieza la obra eléctrica, entonces yo me preguntaba qué iba a pasar conmigo. Y me dijeron “no, ustedes van a pasar a la obra eléctrica”. Y hasta diciembre-enero tendremos laburo.

E: ¿Cuándo no tenés tareas específicas de electricista para hacer ellos te asignan otras tareas, como esa de ayudar a los albañiles?

F: Yo entré como ayudante de electricista, ayudante significa el che-pibe, entonces como electricistas no hacen falta en una obra de albañilería, solo si se rompió un cable, una máquina, entonces entraron dos oficiales, que son mucho más que ayudantes, cobran más... Entonces a los oficiales de electricidad no los van a mandar a picar porque los mandan a la mierda y se van. A nosotros nos dijeron “ustedes acá tienen las herramientas”, y es eso o me voy a mi casa. Yo soy un autómatas en el trabajo, como no me gusta lo que hago, voy, laburo, “sí, señor”, “sí, señor”, hasta que llega la hora y chau.

E: ¿Cuándo hay cambios como esos en las condiciones de trabajo –por ejemplo que te contratan para una cosa y después tenés que hacer otra- la mayoría de los trabajadores las aceptan?

F: La mayoría sí, los otros se van. Vos podés ir rebotando de empresa en empresa, porque vos sabés que tu laburo lo sabés hacer, por más que no te guste. Si vos sabés que eso se está por terminar y hay otra empresa que lo hace vas y hablás con el supervisor y el tipo, que obviamente te vio y que convivió con vos porque estuvo ahí, y aunque sea de otra empresa sabe lo que vos hacés y demás, y al tipo realmente le convenís te toman. Así se maneja.

E: ¿Cuántas horas trabajás por día?

F: Son 9 horas, de lunes a viernes, así no vamos a laburar el sábado. Desde las 8.30 hasta las 17.00.

E: ¿Siempre en el mismo turno?

F: Sí. Los que hacen cambios rotativos de turno son los de YPF y debe haber calculo alguna otra empresa que haga cambio de turno, pero nosotros no.

E: ¿Tienen descansos?

F: Media hora para comer y en vez de cortar a las 17.30 de laburar cortamos a las 17.00. O sea que te dan una hora repartida. En realidad son 45 minutos porque en vez de cortar a las 17.00 cortamos a las 17.15, cortamos, nos cambiamos, y nos vamos.

E: ¿El almuerzo te lo dan ellos o te lo pagás vos?

F: La llevamos nosotros. Agradablemente han puesto un microondas, entonces vos vas, son 10 pibes a 3 minutos la comida es media hora. Y los pibes te dicen "para calentar comida hay".

E: ¿Te controlan mucho si volvés a la media hora justa al trabajo?

F: No, en la parte en que estoy yo no. Por ahí se ponen medio jodidos y empiezan "bueno muchachos", pero no, por lo menos a nosotros no.

E: ¿Cuántas personas hay trabajando en la empresa?

F: De obreros seríamos 30 y pico.

E: ¿Todos en la usina?

F: Lo que pasa es que la empresa trabaja en distintas áreas. Nosotros estamos trabajando en la usina, después hay otra parte que hay tanque de nafta, esos tanques grandotes que vos ves, se pinchan, porque es obvio que se van a pinchar, y entonces tenés que hacer todo de vuelta. Entonces hay gente trabajando en los tanques, hay gente haciendo mantenimiento chico, que ellos le llaman obras menores que es cambiar un par de caños, cableado. La empresa tiene varios frentes de trabajo.

E: ¿Y en todos se trabaja por obra? ¿Cómo es por ejemplo con los que hacen mantenimiento permanente?

F: La que hace mantenimiento es más fijo, pero hace 2 meses atrás se despacharon a 350 muchachos.

E: ¿Y cuántos había trabajando?

F: En abril éramos 500 tipos en total, de obreros te estoy hablando, porque después vienen los supervisores... Éramos más o menos 500. Y la empresa no se presentó a la licitación de obras menores porque no le conviene, le conviene más obras medianas y obras mayores. Obras menores sería mantenimiento en general, cambiar un caño, cambiar una bomba, las cosas que salen. Entonces a ellos no les conviene, porque lo que hace Skanca es pasar el presupuesto con el material, entonces no les funcionó. Ellos tenían contrato de mantenimiento, si a Repsol YPF le gusta cómo laburó Skanca sigue, pero como a estos se les acababa en mayo más o menos, abril-mayo se acaba el contrato por mantenimiento de obras menores, no le dieron pelota y perdieron obviamente. Y la gente que estaba ahí la echaron, los sacaron. Algunos... porque cuando vos estás allá adentro convivís con las otras empresas, entonces conocés a supervisores de otras empresas, obreros de otras empresas y demás. Entonces cuando te las ves negra qué hacen los tipos? Van y les preguntan a otros supervisores, "me estoy por quedar sin laburo"... La gente, no sé si la mayoría, pero una minoría, si se quiere quedar laburando ahí porque no tiene otra, puede, te la rebuscás de esa manera. Aparte es la única que te queda, porque a esas empresas aparte les conviene tomarte. Primero porque tenés los conocimientos, y segundo que ya tenés todos los requisitos antes para entrar a la empresa.

Rendís un curso de seguridad, si ganás la competencia... y... te dan una tarjeta magnética, porque si no no entrás ni a palos. Te dan una tarjeta naranja que es como tu documento. Vos afuera necesitás tu documento o cédula. Adentro necesitás la tarjeta naranja. Si no la tenés andá a tu casa. No es que la voy a buscar, no. Entonces todo ese territorio está controlado.

E: ¿A los obreros que echaron les pagaron indemnización?

F: Sí, te pagan. Pero bueno... Te enterás de un día para el otro. Más o menos te la venís oliendo, pero cuándo es el batacazo final no.

E: ¿Obra social tienen?

F: Sí, es la obra social de la UOCRA. Tenés jubilación, tenés obra social, ART. En el caso de Skanca hay una tramuya ahí porque Skanca tiene un médico propio de la empresa, entonces vos te accidentás, te caíste y te quebrás el brazo. Si es para yeso solo y no tienen que operar vas a un médico de la empresa y te hacen gratis todo, en un consultorio de la puta madre, una clínica re linda, entonces vas y te atienden todo y no pagás ni un mango, y tenés parte de enfermo. ¿Entonces qué pasa? Al vos tener un médico y no denunciarlo a la ART ante Repsol quedás como que no tuviste accidentes. Supuestamente si vos tenés un accidente todo ese tramiterío que lo hace Skanca, lo tendrías que hacer vos. Entonces ellos te dicen "somos buenitos, te hacemos todos los trámites", pero delante del que tiene la sartén queda como "ah, mirá vos, nunca tuvieron un problema", y resulta que por abajo hay gente que se cayó, que se accidentó...

E: ¿Y si tenés que dejar un tiempo de trabajar por ese accidente te pagan el tiempo que no estás yendo?

F: Sí, te lo pagan. En ese sentido se portan... bah, cumplen. Es más, es el sueldo, de todas las empresas que están trabajando ahí en ese sector, es una de las empresas que paga sueldos más altos, dentro de todo lo que pagan ahí estamos...

E: ¿Para el mismo trabajo?

F: Claro, el mismo laburo, menos cantidad de horas, la conclusión es que paga bien. Tengo gente amiga que trabaja en Towel, o en una empresa que se llama Marvy que hace la electricidad, y sí, Skanca paga bastante bien, paga lo que es el laburo y las horas.

E: ¿Cuál es el sueldo promedio?

F: Y un ayudante como yo cobra \$1200-\$1300. Un oficial está cobrando \$1800-\$1900, y de ahí para arriba, sean los supervisores, los ingenieros, que directamente van el gerente y el jefe de personal "¿cuánto querés ganar?". Lo demás viene estipulado por convenio.

E: ¿Sabés en qué convenio están incluidos ustedes?

F: En el de la construcción.

E: ¿Y están en el sindicato?

F: Te hacen el descuento del sindicato. Son \$4-\$5. Pero nunca nos llamaron a un plenario, nunca nos llamaron a una reunión, a nada. Solo sé que hay un gordito simpaticón que es el del sindicato, vestido de mameluco como nosotros, igual, pero con una carpetita.

E: ¿Y el descuento del sindicato ya viene o vos decidís si te lo hacen o no?

F: No, te lo descuentan de hecho, si no tenés que ir a la UOCRA y decir "no quiero que me descuenten". Sería que vos das el sí antes de que te lo pregunten. A mí para la obra social yo tengo OSEP, y la verdad que la OSEP me encanta y no quería yo la obra social de la UOCRA, por una cuestión muy mía, entonces fui, hablé con el tipo de personal y le dije "mira, yo tengo OSEP", y me dijo "bueno, tus aportes van a OSEP". Y después vino el chabón de la UOCRA y me dijo "che, ¿vos por qué no estás en la obra

del sindicato?”, “y, tengo OSEP”, “no, pero fijate...” Ahí sí se acercaron. Lo que pasa es que la mayoría de la gente que trabaja ahí no tiene estudios secundarios terminados, a veces ni la primaria, por lo menos los albañiles, que es la mayor cantidad de gente. Entonces vienen y te dicen “mirá, si vos vas con el bono de sueldo y la cuota de la UOCRA al día te damos los lentes en \$50”, y a los tipos les conviene obviamente porque la hacen muy fácil, “allá me cobran \$100, acá \$50...” En cambio toda la parte de atrás, todo el teje y maneje que hay con el tema de los aumentos, con el tema de... no se enteran ellos, o no quieren enterarse tampoco. Entonces los convencen de esa manera.

E: ¿Y el sindicato se acerca para comentarles cambios en el convenio, en las condiciones de trabajo?

F: Mirá las condiciones de laburo, por lo menos donde estoy yo, son muy precarias. ¿En qué sentido? Tenemos un container, de esos que se utilizan para oficina, porque es mucho más barato y mucho más fácil de transportar. Entonces ahí tenés comedor, oficina, todo ahí. Entonces para comer es un quilombo, 40 ñatos no entran ahí, tenés que ir a comer y se acabó la media hora de tu comida y hay gente que no llegó. Y no podés decir “media hora más”, no, te vas a laburar, dejás las cosas en el casillero y te vas a laburar. Y así... Hay baños químicos y demás, 4 para 40 personas. Y le hemos dicho al tipo del sindicato, pero te dice “bueno, vos sabés cómo se maneja esto” nos pueden dar sólo lo que hay, si querés se lo transmito al supervisor. Obviamente que cada vez que viene el encargado de seguridad le decimos “necesitamos tal y tal cosa”. El tipo dice “bueno, ya lo voy a hablar”.

Y nunca habló.

E: ¿Y el sindicato no se encarga también de hacer que esos reclamos se cumplan?

F: Se supone que lo debería hacer, pero es como te dije, nunca nos invitaron a un plenario, ni a una reunión, de que si va a haber descuentos, si no va a haber aumentos, nunca nada. Hasta ahora vienen bien los muchachos porque nos aumentaron \$200 mangos más al sueldo.

E: ¿En qué mes?

F: Ahora en marzo. Que ya lo venían tramitando desde hace mucho. El aumento me viene bárbaro, de eso no me quejo, le hago un asado cuando quiera. Pero en las otras cuestiones más importantes, el plenario, reunión del sindicato para discutir algo, para elegir las autoridades, nada, nada.

E: ¿Todos los que hacen ese tipo de trabajo pertenecen a empresas tercerizadas? ¿O alguno trabaja directamente para Repsol?

F: No, no. No hay ningún tipo de Repsol que agarre una herramienta. Lo más pesado que agarran es una notebook, una palm, una lapicera.

E: ¿Tienen contacto ustedes con ellos?

F: Los obreros no. Nosotros somos el último orejón del tarro. Hay una jerarquía de mando. Tenés los supervisores de planta, que son los generales de una planta tal, por ejemplo ahora que está en boga el carbón de coque por el tema del pibe este que mataron, bueno, esa es una planta que se llama “planta de coque”, de donde sale el famoso carbón. Hay un supervisor total, con las responsabilidades del supervisor: lo que se hace, lo que se deja de hacer, cuando el tipo dice “sí” se hace, cuando se levantó con el pie izquierdo y dijo “no” no se hace nada. Después tenés en la misma jerarquía el encargado de seguridad e higiene, que es el que anda revisando. Después tenés los operadores que cortan acá, cortan una válvula, cortan la energía... Los manda el supervisor “mirá, esta válvula tal cortamela porque van a hacer un laburo”.

Van los pibes, cortan la válvula y cierran, "largala" y la largan de vuelta. Todos esos son de Repsol. Cuando ingresamos nosotros, nosotros somos un pinche, somos la escoria, les falta decir "andá a laburar negro de mierda". Ni siquiera nos tratan. Yo tengo la suerte de conocer vecinos míos que laburan ahí, entonces me saludan "eh, cómo andás" y me miran con cara de "vos quién sos", me mira el supervisor. Yo tengo esa suerte de conocerlos entonces vienen y si no estoy laburando me invitan a tomar unos mates, cosa que ninguno de mis compañeros lo hace, a ninguno lo invita otro de Repsol... Yo porque conozco gente, pero no por el laburo, sino por el barrio, porque son padres de amigos míos. En horario de laburo agarran y dicen "me llevo al pibe para tomar unos mates" y mi supervisor no puede decir nada, porque el tipo tiene una jerarquía en la planta mucho más arriba, entonces voy. No es todos los días, pero una vez por mes me doy ese gustito. Pero si no los demás ni trato.

E: ¿En el trabajo que hacen hay posibilidades de accidentes?

F: Todo el tiempo, lo que te puedan imaginar. Desde caerte de 25-30 metros, que explote... Vos pensá que es una bomba de tiempo. Si Repsol explota, allá adentro hay un horno de hidrógeno, que sirve para hacer gasoil, algún producto destilado del petróleo. Hay dos. Si alguno de esos hornitos llega a explotar la potencia, viste que Hiroshima y Nagasaki quedaron devastadas, si eso llega a explotar es 5 veces más potente que Hiroshima y Nagasaki. No va a explotar porque hay un sistema hecho, controlado, hipercontrolado para que eso no suceda, pero llega a venir alguien a apretar el botoncito y pasto de acá a San Luis.

E: O sea que tienen riesgos tanto relacionados con la construcción, como los de trabajar específicamente en Repsol.

F: Claro, con el asunto de los gases. Un año fue que por la zona de Godoy Cruz se sentía como huevo podrido, bueno, eso es sulfuro o sulfirio. La cuestión es que ese gas sale permanentemente de la planta, tratado, todo, pero sale. Eso va al mechero, al fosforito, ahí se quema. Una vez lo mandaron ese gas y no prendieron el fosforito, y salió. Eso es tóxico. En la dimensión del aire y demás se va degradando, entonces te produce mareos, náuseas, no más, pero si te lo chupás todo concentrado empezó a mandar cartitas a la gente que más querés.

E: ¿Se respetan las condiciones de seguridad en Skanca?

F: Sí, mucho. El tema seguridad es fantástico, la verdad nunca he visto... Como te decía antes, te cuidan mejor que tu vieja. Te dan barbijos, cámaras con aire asistido, para los electricistas nos dan otro tipo de ropa, otro tipo de guantes, nada de metal... ¿Viste que el mameluco tiene el cierre metálico? El mameluco es con cierre de plástico, los botines en vez de tener la suela que tienen son el doble, la punta no es de acero, es de PVC, los guantes son casi anatómicos, de cuero, de cuero-cuero, son anatómicos, son más finitos que los que te dan para construir porque tenés que trabajar con cables y demás. Casco, antiparras y sordina también.

E: ¿Y eso pasa también en las demás empresas que trabajan en Repsol?

F: Todas las empresas a rajatabla. Mameluco, botines de seguridad, guantes, casco y antiparras. Es a rajatabla.

E: ¿En los trabajos en los están en contacto por ejemplo con gases tóxicos conocés cómo es el tema de la seguridad?

F: Sé que laburan y te dan un traje especial, te vestís de astronauta y te mandan a limpiar un tanque y demás. Cuando vos salís ese traje se quema, salís y te mandan a la ducha, es el único momento en que te duchás, porque cuando salís no te duchás, vas, laburás, te cambiás y te vas a tu casa. Ahí en cambio te mandan a las duchas,

agua caliente y jabón, es lo único que te dan, como diciendo “limpiate”, y después seguís laburando, y el traje que vos usás yo sé que lo queman, el traje nomás, la máscara y demás lo limpian. Así es ahora, no sé antes.

E: ¿Durante el tiempo que vos trabajás te toca cobrar aguinaldo?

F: Ahora en junio nos pagan aguinaldo. Yo empecé en febrero, y calculo que ahora nos toca aguinaldo, menos de lo que sería haber empezado en enero, pero..... De lo que marca la ley en cuanto a pagos y descuentos, todo.

E: ¿Te pagan puntualmente?

F: A nosotros nos pagan por quincena. Vos después de la quincena tenés 5 días hábiles, por ejemplo la quincena del 1 al 15 vos la cobrás el 19-20, si la quincena cerró el lunes el viernes te pagan. Los tipos saben que así te quedás contento, que si pasás un fin de semana sin la gaita los puteás. Pero eso te pasa no solamente a vos sino a todos los que están adentro, desde los supervisores hasta los ingenieros también es por quincena.

E: ¿Y esos 5 días hábiles se respetan?

F: Sí, a rajatabla. Vos sabés que llega el 5 y te pagan.

## **Oswaldo. Trabajador de Repsol YPF, Ing. en petróleo. Trabajó desde 1975 hasta su jubilación en el 2010**

Año 2011

¿Hace cuanto que trabajás en la empresa?

Desde febrero del 79 a diciembre del 2010... 32 años.

Vos entraste y ¿Qué tarea hacías, cual era tu labor?

Yo estuve casi siempre en el mismo sector de estudios de ingeniería, o sea, es una rama muy técnica dentro de YPF. Cambió de nombre varias veces pero la esencia sigue siendo la misma. Era la parte de estudios de extracción, de producción, pero siempre desde la ingeniería. Era un sector de ingenieros. Después estuve un tiempo en la parte de operaciones, en la parte más de campo digamos, eso fueron los últimos 10 años, una cosa así.

¿Ahora, después del 2000, y salías a campo a los pozos?

Estábamos en el campo, en el yacimiento, en Barrancas. Se probaron a lo largo del tiempo distintos sistemas de organización del trabajo. Siempre hubo dos tendencias, unos que decían que la parte de ingeniería tenía que estar en una oficina en el centro, de hecho estuvimos mucho tiempo al lado del correo, donde está la telefónica porque el edificio es de YPF y lo alquila. Esta tendencia decía que el grupo de ingenieros tiene que ser un grupo muy chiquito, aislado del campo, le tienen que llegar los problemas del campo y resolver o hacer las estrategias. Y la otra tendencia era todos en el campo, el ingeniero, el contador, todo el mundo tiene que estar en el campo al lado del pozo y después había soluciones intermedias, como decir bueno, dentro del campo, como son extensos unos 50km había una oficina en el campo y pequeñas unidades distribuidas en el yacimiento, ese fue el sistema que mejor anduvo, es decir en cada unidad, es decir se distribuía por número de pozos, bueno un ingeniero en producción tiene que atender suponetete 150 pozos. Como los yacimientos no es un solo yacimiento sino que son pequeños grupos incluso a veces bastante diferentes. Entonces nos ponían en el campo, en una oficina, se construyeron incluso oficinas, y desde allí salíamos a recorrer o a ver nosotros nuestro grupito de pozos de 150. Ese fue el sistema que mejor anduvo a mi juicio. Después vinieron los españoles son...

¿Ah, esto que me estás contando es de YPF no de Repsol?

Claro, exactamente. Con Repsol vuelven otra vez a concentrar, es periódico, como todas las organizaciones humanas, siempre hay alguno que descubre el agujero del mate. Siempre viene uno y dice no no lo mejor es que estén todos juntos en un solo lado porque entonces el intercambio de bla bla bla. Después viene otro y dice: esto no anda, mejor hay que ir al campo porque sino la información que llega del campo ya llega de tercera mano y viene toda distorsionada.

Después empieza a jugar el tema costos, si están todos en la ciudad, disminuís los costos del transporte, porque en general son altos. Vos tenés que llevar 200 o 300 negros hasta el yacimiento, son... una trafic lleva 10 – 15 personas, tenés que multiplicar. Y después vuelven a cambiar, es oscilante el tema.

¿Y en Repsol cómo fue, se concentraron o ...?

Repsol empezó a concentrar después, pero en el campo, lo que eran esas pequeñas unidades independientes que funcionaban bien, construyeron un edificio muy moderno en Barrancas y desde ahí manejábamos el yacimiento. Con la gente de campo que son los recorredores, supervisores.

¿Cómo es la estructura, quiénes trabajan ahí en Repsol?



Vos tenés, cada 100 o 50 pozos vos tenés 1 o 2 recorredores que se llaman, es decir recorredor es el tipo que va todos los días a los pozos tiene una rutina, los recorre precisamente y se fija como están trabajando.

¿Ese es un manga lisa?

Ese sí, es el nivel más bajo. Generalmente hace pequeñas tareas como es, los principales problemas que hay en el campo del petróleo son relacionados con el tema del medio ambiente, las empresas se cuidan muchísimo en eso, porque las multas son grandes, viste, y están muy supervisados. Vos tenés un recorredor y a su vez hay un supervisor de zona que ya es de nivel técnico. Los que son recorredores, operarios de campo es personal contratado, personal tercerizado. Después tenés un grupo de técnicos generalmente que están a un nivel superior que son los supervisores de esos. Entonces supongamos que hay un problema determinado en un pozo, el recorredor va y algo que el no puedo solucionar porque es un problema de funcionamiento, le informa a su supervisor, el supervisor es el que va y hace el diagnóstico de la cosa, pruebas y maniobras que ya están establecidas...

¿Ese supervisor es de Repsol?

Si ese ya es de Repsol. Este problema ya es un problema mayor supongamos y tiene que venir un equipo de guinche que ya interviene el pozo, es otra área digamos o lo puedo solucionar yo haciendo tal o cual cosa y lo dejo funcionando. Ese es el supervisor de producción que a su vez, informa a la parte de ingeniería, y el ingeniero va al campo a verificar porque el pozo es como un enfermo vos tenés que ir y ver y dar otra opinión, puede tener síntomas y no saber muy bien de que se trata. Entonces el ingeniero decide poner un equipo de guinche que es como un equipo de perforación pero en chico que interviene el pozo, es decir saca toda la instalación, cambia los elementos defectuosos y vuelve a bajar, eso demora 3 o 4 días y demora unos 6000 dólares por día, por lo tanto necesita una planificación viste y decisión del ingeniero. Así es el orden jerárquico, cada supervisor controla más o menos unos 3 o 4 operarios de campo, pero son en realidad 3 veces más porque son 24 hs y las tenés que prever las vacaciones y demás, en realidad son 8 o 9 que se van rotando. Entonces cada supervisor controla esos 3 y cada ingeniero de producción controla 2 o 3 supervisores de campo. A su vez los ingenieros de producción dependen de un gerente de área que es otro ingeniero que es el que lo maneja, es un sistema muy sencillo de pirámide digamos.

¿Qué comprende un área, todo Mza o la zona norte?

Vos tenés la jerarquías, vos tenés lo que antiguamente eran baterías que agrupaba 30 o 40 pozos, que a su vez estaban agrupadas en yacimientos y cada yacimiento formaba parte de un área. Y tenés dos grandes áreas, Mza norte y Mza sur, cada área tiene estructuras por ejemplo Mza norte tiene 3, que son Barrancas, junto con Ugarteche, otra es la Ventana que está para el lado de Rivadavia y Viscacheras, toda forma parte de una estructura geológica donde aparecen los 3 yacimientos uno al lado del otro separados por unos 50km.

Vos me estabas describiendo la estructura jerárquica, en cuanto a las condiciones de trabajo, ¿Que cambió de ser YPF a ser Repsol?

No, básicamente eso tuvo sus vaivenes, como todo, en un primer momento cuando se trabajaba como un esquema de empresa integral, empresa total, donde había de todo, había absolutamente de todo, había cerrajeros, pintores, pintores de autos, tapiceros de móviles, cosas que ya no tienen ningún sentido. Cuando se produce la reestructuración habían cosas que entraron en obsolescencia por la propia tecnología, supónete el caso de la fotocopiadora, había sectores de fotocopiadoras, lugares como

una sala de dibujantes como 60 dibujantes, 60 personas que estaban con un tablero todo el día croquizando piezas, se fundían las piezas, las fabricaba YPF, la tecnología las fue, ya nadie se pone en un tablero de dibujo, porque no hace falta, hay otras cosas mucho más sofisticadas.

Después esta la idea del Core Business\*, cuál es el corazón del negocio, cuál es lo que a vos te interesa controlar y a vos te interés controlar la producción de petróleo hasta donde llegás con personal propio y hasta donde te conviene tercerizar, entonces se dijo bueno: hasta el personal de supervisión es nuestro y de ahí para abajo se terciariza todo.

Las condiciones de trabajo no cambiaron mucho, inclusive en los últimos tiempos las grandes empresas en general se cuidan mucho... o sea no lo hacen de buenos, nadie hace nada de bueno, es decir que es una cuestión de conveniencia de toma y daca , hasta donde hago esto, es lo que yo te decía del cuidado del medio ambiente, más allá de que hay una conciencia, se hacen reuniones se concientiza a la gente y que se yo, el verdadero sentido es evitar los juicios, porque los juicios por daños medioambientales, no solo son cuantiosos desde el punto de vista de gaita sino que inclusive da lugar a causas penales, por ahí le puede caer a un gerente que recién llega a un lugar una causa que tiene 25 o 30 años y el responsable es el que esta en ese momento y va para adentro, lo enjuician. No es muy agradable para algún gerente verte envuelto en un problema penal, tiene que ir a declarar, te tratan como un delincuente, te pintan los dedos igual que si hubieras matado a una persona.

Entonces se cuidan muchísimo, la preocupación principal de los gerentes de acá de Mza y cualquier otro lado es el tema del medio ambiente, si vos le decís que vamos a perder no se cuantos miles de metros cúbicos, se pierden, porque el axioma es que si no es petróleo limpio no se saca, eso es nuevo, eso arranca precisamente desde la época de la privatización, cuando te imponen otras pautas de trabajo que antes no existían. Cambios en la mentalidad, en la cultura de la gente, nosotros hacíamos atrocidades, en las viejas épocas de YPF probábamos la producción abriendo la canilla del pozo y viendo a que distancia llegaba el chorro de petróleo, y decías: hoy llega un poquito más lejos, está mejorando, una barbaridad así, se purgaba la cañería y se formaba una lagunita en el campo, lo ves a la vera del río Mza. Esa conciencia medio ambiental empezó a cambiar en los 80' más o menos y se fue haciendo cada vez más estricta, más severa, con penalidades más graves inclusive con presiones de los entes gubernamentales con inspectores, y clavan multas y causas penales.

Y la otra preocupación que también tiene una evolución parecida es el tema de los accidentes laborales y condiciones laborales.

El tema de la seguridad en el trabajo es un tema que se sigue imponiendo, a veces hasta molesto, porque a veces interfiere tanto con la actividad que nosotros muchas veces puteamos: he no podemos hacer nada. No, no hasta que no venga esto, hasta que no tengamos tal condición.

Son las normas...

Si todas reglamentadas por las normas ISO, tenés normas de calidad, tenés normas de seguridad.

En los últimos tiempos ganaba más la gente que estaba contratada que la gente propia de YPF, cosa que es raro y que genera muchos problemas porque de pronto el supervisor tiene bajos sus órdenes a un corredor que gana el doble que él y el tipo se siente mal.

¿Cómo se rige eso, hay convenios laborales?

Si, hay distintos sindicatos , tenés petroleros privados, otro que se llama personal jerárquico y esta...

¿La UOCRA no está?

La UOCRA en general ha metido todo en petroleros. Y los petroleros han conseguido convenios muy muy importantes, hay gente que gana sueldos realmente importantes, algo parecido a los camioneros de Moyano. Son gremios fuertes y han logrado mejoras realmente mejoras significativas.

¿Y vos en que estás?

A todo esto como empresa lo único que reconocía era el SUPeH, que era el viejo SUPE, ellos mantuvieron un cierto trato con la empresa de no levantar demasiado los sueldos.

Que paso? Que los sueldos de YPF quedaron medio abajo y los sueldos de los privados se fueron para arriba, incluso estaba la puja porque mucha gente de SUPeH se quería pasar a privados.

¿Cómo hacían, el SUPE nucleaba a todos antes?

Históricamente siempre existió petroleros privados, porque incluso cuando YPF era estatal habían un montón de actividades que eran tercerizadas. Suponete, perforación, es una tarea que tiene un diagrama que vos programás desde la ingeniería de yacimiento que es otra rama importante y toda la parte de reservorio que deciden donde hacer un pozo, pero la ejecución del pozo generalmente la hacía una compañía privada.

Los perforines, como le decíamos nosotros, generalmente estaban en petroleros privados no era personal propio de YPF, salvo en épocas muy muy lejanas, pero de los 80' para acá toda esa gente era contratada, se contrataba todo el equipo de perforación con su propia gente. Entonces petroleros privados ya existía desde siempre y tuvieron sueldos mejores que los de YPF, porque...

Y los que trabajan en los pozos es un laburo bravo...

Si, es un laburo de mierda, por eso rigen la jubilación anticipada, a los 50 55 años. Ahí las normas de seguridad se tienen que cumplir a rajatabla. Aparte hay accidentes y sigue habiendo, la más estricta de las normativas no puede obviar la pelotudez humana, el 90 % se produce por un boludo que se quiso hacer el tarzan en un momento que no debía, siempre el factor humano.

Se le da muchísima bola a esto, tanto es así, que por obligación todos los viernes después de comer hay una reunión de una hora de toda la gente, y rotativamente cada uno tiene que exponer sobre un tema de seguridad.

¿Quiénes se reúnen, quienes son todos?

Todos, todos, operarios, todo el mundo, desde abajo hasta arriba. Que a veces se hacen por yacimiento para no traer a agente de Viscacheras. Pero en cada lugar es obligatorio hacerlo y cada cual elige un tema relacionado con su actividad. Durante todo el año. Imaginate que los temas ya se empiezan a repetir.

¿Desde el más pincha hasta el cargo más jerárquico?

Todos, todos tienen que exponer sobre un tema, sobre todo los operativos

¿El que está en campo?

Sobre todo a los operativos se los obliga para que... por supuesto que se le facilitan todos los medios power point, el tema lo dan de a 2 o de a 3 en grupitos. El tipo tiene que contestar las preguntas, después se arma un debate, porque al tema seguridad se le da muchísima pelota.

Las condiciones de trabajo, creo que son muy buenas en la industria del petróleo, más allá de las características propias del trabajo, es un trabajo de campo donde

tenés que vancarte el calor, el frío, la nieve, el viento y lo que halla. Más allá de eso las condiciones de trabajo son buenas y los sueldos son mucho mejores que en otra actividad.

Las condiciones de trabajo obedecen a una cuestión más o menos histórica, las empresas del Estado no podían tener buenos sueldos, no podía tener sueldos muy diferentes a los de una municipalidad o a los de alguna otra área del Estado, entonces te compensaban con otra cosa, tenías el pasaje gratis, las vacaciones, la obra social que era excelente, te regalaban boludeces y toda una serie de cosas que no eran plata pero eran plata. Los privados en general hacían al revés: yo te doy la plata y chau.

Decime una cosa, ¿ahora funcionan con premios con objetivos?

Si, ese sistema ha ido cambiando la denominación pero la esencia es siempre la misma, está dentro de lo que es dirección por objetivos, más o menos funcionaba así: cada unidad económica tiene sus objetivos de producción y costo, fundamentalmente los objetivos apuntan a 3: producción, costos y seguridad. En la producción se ponen el año que viene tenemos que producir por lo menos tanto, si cumplis tenés un premio, si no cumplis no tenés nada y si superás tenés un premio mayor, tenés 3 escalas y son un porcentaje de tu sueldo, era importante, podías sacar en el año un sueldo y medio más, a parte del aguinaldo, entonces se rompía el culo, trataba de cumplir más.

Todos esos objetivos van encadenados, el gerente tiene sus objetivos y todos los que siguen abajo apuntan a lo mismo, cada cual dentro de su área.

¿Y los premios también?

Obviamente, si, porque son en función del sueldo. Cada uno tiene objetivos menores pero tendientes a cumplir el objetivo superior. Por marzo o abril tenés plata importante, y en esa época no cobrás otra cosa, ni aguinaldo nada. Creo que también rige para las empresas contratada.

En general la industria del petróleo tiene sueldos altos porque la ingerencia de la mano de obra no es importante frente a la gaita que se mueve en otras cosas. No se cuanto era pero la masa salarial no debe superar el 5%.

¿Tenés algún compañero que tenga algún tipo de problema de salud mental, ataque de pánico...

En la privatización, hubo suicidios, muchos enfermos, muchas separaciones matrimoniales. El sistema de YPF anterior a la privatización es un sistema paternalista, Agua y Energía era igual, yo trabajé en AyE, había un tipo que me decía: escucheme mijito madre y AyE hay una sola, es decir, la comparaba a la madre. Claro porque te cubría todo, porque a lo mejor no se ganaba mucho, pero estabas cubiertos de todo riesgo, era tu madre realmente. Mucha gente cuando se vio sin esa red de protección de pronto se sintieron solos, es como si se te hubiera muerto la madre realmente. Entonces empezaron las grandes depresiones y los quilombos de separaciones de matrimonios y una serie de trastornos de ese tipo. Pero fue en esa época, después ya no, no más ni menos que en otros trabajos.

Hay dos cosas, en esas grandes organizaciones uno siempre menosprecia el trabajo de los demás, yo me acuerdo hablando de la época de las privatizaciones, que viajábamos y ya empezaban a dar los despidos masivos, que en general al comienzo fueron aceptados por la gente porque le daban buenas indemnizaciones y nos sabían como era la calle, pensaban que con lo que le daban se iban a hacer la América. Me acuerdo de una conversación de un hombre de unos 50 años que trabajaba en el sector fotocopiadoras que tenía como 10 o 12 máquinas, y le decía al otro: mirá yo estoy tranquilo, porque yo voy a ser el último que van a echar, qué van a hacer sin la

fotocopiadora, para él su trabajo era crucial, imagínate, a la semana siguiente no estaba más, te ponían una impresora en red y chau.

Ahí también te das cuenta el efecto integrador que tiene el laburo para una persona, más allá del sueldo, el sentido de dignidad, el tipo se sentía importante.

Por eso yo soy contrario a la política de subsidios, para mí lo que tienen que hacer los gobiernos es generar trabajo, es lo único que podés hacer para dignificar a la gente, para incluirla. El subsidio no es digno y fomenta otro tipo de actitudes, como para que te vas a calentar si total. Esa fue la parte más negativa de las políticas de privatización. Cambiaron un sistema de un trabajo digno, no hubo una red de contención.

Desgraciadamente la tecnología hace que cada vez haya menos laburo. En los años 80 hacíamos los programas anuales de producción, 8 ingenieros con calculadoras, no había computadoras, y nos pasábamos más o menos un mes, a mano, yacimiento por yacimiento, y eso pasaba a Bs AS, después volvía y luego pasaba a los tipos de dactilografía, después lo corregíamos de nuevo, entonces 2 veces al año un mes 8 o 10 ingenieros laburando nada más que en eso, hoy en día todo eso se hace en poco más de 1 hora, un solo tipo en la computadora. La tecnología es muy linda pero elimina puestos de trabajo a lo bestia.

Pasó lo mismo con las camionetas, antes las hacían durar 20 años, teníamos taller, con la reestructuración a esos las terciarizaron le dieron la oportunidad de seguir con el taller, pero reemplazaron las camionetas por 0 km que no tenían mantenimiento. Esos fueron lo que causó los problemas que vos decías.

Bueno creo que ya estamos. Como una opinión personal tuya, te pregunto por curiosidad: ¿Qué hay de cierto en esto de que Repsol no explora y lo que se saca es de exploraciones que hizo YPF hace 20 años?

La empresa dedica entre el 25 y el 30% de sus ganancias a exploración porque tiene que prever que va a pasar cuando se acabe este, porque ellos quieren seguir con la actividad. Nosotros somos un país con petróleo y no un país petrolero, los pozos en la Argentina son caros y de baja producción, promedio 8 metros cúbicos por día, eso hace que la exploración sea poco atractiva para una empresa, cualquier multinacional no invierte acá con una expectativa de 8m sino que se va a México, Venezuela, Arabia o no se donde, donde la expectativa es de 300m cúbicos por día y donde va a la segura. Aparte alto riesgo.

¿Pero entonces lo compraron porque ya estaba la exploración hecha?

Claro, como se vuelve perverso el sistema, si tenés el yacimiento descubierto y funcionando. La parte jodida es exploración y desarrollo donde hay que poner y poner y no sabés que vas a sacar. Y después la parte dulce es la de producción donde ya sacás y recuperás lo que invertiste y la parte de refinación y comercialización que es donde cobrás. Que hicieron estos, los gallegos tienen un negocio puramente financiero, compro yacimiento andando, saco todo lo que puedo, recupero al gaita y después que explore otro. Son huevadas eso de que van a invertir, ni un mango, nosotros lo miramos con nuestro corazóncito argentino pero a ellos no les interesa el riesgo alto, no tiene sentido.

A la gente se lo van a presentar como que recuperamos la soberanía, pero en realidad lo que estatizás son deudas. En realidad los tipos quieren rajarse ahora, cuanto más rápido mejor. Ellos compraron YPF cuando el barril valía 11 dólares, hoy vale 100. ya recontra recuperaron lo que pusieron. Ahora viene la parte dura, hay que poner, entonces no va.

Aparte la opinión pública la manipulan, el otro día decían que habían descubierto un super yacimiento, sabés para cuánto es? En el mejor de los casos equivale a un mes de producción de YPF, pero te lo presentan en millones de barriles.

Para mí el sistema que funciona sería un sistema mixto, yo lo vi funcionando muy bien en AyE. El Estado es muy bueno para estudiar, porque los científicos son buenos, hacen proyectos muy bien hechos porque el tipo que trabaja en el Estado como Conicet, INTA, Etc, tienen su tiempo, no tienen presiones, para las empresas cuya única función es hacer dinero, porque las empresas buenas no existen por definición, son coherentes con el sistema capitalista, están acá para bajar costos y sacar ganancias, para estudiar están los otros. Para mí el sistema es mixto: el estado que estudie y haga un relevamiento y después que lo explote el estado o lo das en concesión, eso no hace diferencia, en general son más eficientes los privados para la parte operativa. Lo que tenés que tener son buenos entes de control. El petróleo no se puede esconder, que hacés donde lo mandás, es imposible cuantificarlo, nadie roba petróleo para fabricar nafta en el fondo de la casa, no es oro. Vos controlás 2 o 3 puntos del circuito y listo eso tiene que cerrar. En los años y años que pasé en la industria nunca vi que le mintieran al estado. No está por ahí el tema, las regalías cobran indefectiblemente

Y son muy pocas

Es el 14%, en términos de balance gana más la provincia que la industria petrolera, hubo un año que YPF tuvo un 10% de rentabilidad y se había pagado regalías por el 14%, más los otros impuestos. Todos los sueldos de la administración pública se pagan con las regalías del petróleo, es un chorro de gaita. Esta provincia vive del petróleo. El estado fija precios nacionales a empresas que son internacionales y entonces tampoco va a haber exploración.

**Leonardo. Trabajador de Skanska, contratista de Repsol YPF, Ingeniero civil.**

Año 2011

¿Hace cuanto que trabajás acá?

Hace 6 años

¿Qué tarea realizás?

Estoy como gerente comercial acá en Mendoza. Lo que hago es búsqueda de nuevos clientes, nuevos mercados, negociaciones de nuevas tarifas.

¿Cómo sería un día de tu trabajo?

Yo estoy a cargo del área comercial y aparte tengo un proyecto operativo en San Juan, no alcanzó a armarse la estructura allá para dar un servicio a pleno, así que manejo yo la parte operativa directamente.

Un día normal de trabajo es llamar a clientes, dar respuesta a las dudas, lo que hago es recibir el pedido, armo una oferta, trabajamos con estándares de calidad, seguridad, medio ambiente, con el personal que se necesita, el equipamiento, vehículos y pasamos un precio, y bueno...negociamos tarifas, si cierra, que esto que el otro. Negociación con los clientes y los aumentos que se hayan producidos entre los sindicatos y las empresas, los aumentos que han conseguido los sindicatos a través de la entidad nacional, todo eso también se negocia para saber cuanto se va a cobrar.

¿Vos estás contratado? Como funciona tu contratación tu... es un convenio colectivo?

Yo estoy en planta permanente full time. Estoy encuadrado dentro de una categoría determinada que esta encuadrada dentro de un convenio colectivo que es parte del sindicato de petroleros jerárquicos privados de Mendoza. Tenés la parte operativa es del sindicato de petroleros privados o UOCRA depende...

¿Hay dos sindicatos diferentes?

Depende del cliente el sindicato en el cual encuadrás al personal operativo y todo el personal de supervisor para arriba se encuadran dentro del sindicato de personal jerárquico petrolero y después tenés lo que es personal fuera de convenio, ese se maneja directamente por aranceles o sueldos que están definidos por cada compañía. Y dentro de sindicato UOCRA tenés UOCRA refinería, también UOCRA yacimientos, cada uno tiene sus convenios colectivos y a su vez convenios nacionales y provinciales. Depende donde cotices es a que sindicato te tenés que referir y saber que tarifas tenés que poner de acuerdo a los sueldos que tendría que cobrar cada persona.

¿Por qué tantos sindicatos?

Y van apareciendo (risas) y lo manejan personas diferentes pero a nivel nacional hay una relación entre los sindicatos, por ahí cuando van a pelear se ponen de acuerdo (no se escucha) cuando vuelven de Buenos Aires les dicen a la gente los acuerdos que conseguimos son estos para este año, entonces nosotros pagamos ese aumento y nuestro clientes nos tienen que pagar a nosotros el aumentos.

¿Vos decías que laburabas full time, cuántas horas son?

Es todo el día pero yo tengo horario de 8 a 17 de la tarde, de 8 a 18 y de 12:30 a 14 almorzás.

Si te llaman a cualquier hora ¿tenés que ir si o sí?

A mi nivel, acá en la oficina no pasa, a nivel operativo hay que hacer un trabajo fuera del horario normal .en yacimiento termina a las 17 o en refinería que termina a las

16:30, si hay que quedarse a hacer algo, se tienen que quedar. Los que están full time y se tienen que quedar no cobran nada y la gente operativa que está dentro de estos convenios UOCRA y Petroleros tienen horarios y les pagan.

¿Es muy estresante tu laburo?

Para mí no, me encanta, es mi vocación. Yo soy ingeniero civil y tengo un MBA en finanzas y control de gestión. Está bueno porque todo el tiempo salen cosas nuevas, la semana pasada me fui a Salta a ver a un cliente que está al límite con Bolivia y vamos a cotizar un servicio de mantenimiento, hacés muchos contactos y trabajo en contacto comercial con Buenos Aires y el área comercial de Neuquén de Skanska, para armar todas las ofertas y presentarlas.

¿Skanska está a nivel nacional en todos los lados?

Skanska está a nivel mundial entre las 3 constructoras más grandes del mundo. Trabaja en los países nórdicos, en Europa del Este, en EEUU y en toda Latinoamérica. Acá en Latinoamérica se ha enfocado en los mercados de minería, petróleo y energía pero a nivel mundial es constructora. Yo en el 2010 tuve la posibilidad, me eligieron en un programa que te da la oportunidad de trabajar en el exterior, yo estuve en Praga en un proyecto de un túnel.

Nada que ver con petróleo.

Lo que pasa es que es constructora, acá trabaja en petróleo, obra de infraestructura para petróleo, construimos refinerías, construimos estructura dentro de yacimientos petrolíferos, tenemos servicios de mantenimiento de instalaciones dentro de los yacimientos.

¿Trabajan sólo con Repsol?

No, también trabajamos con SINOPEC, que es una china. Para YPF trabajamos en refinería Luján de Cuyo y en los yacimientos, después tenemos servicios de minería en San Juan, en Salta vamos a empezar una refinería con Refinor y en el sur tenemos mucho trabajo con petróleo y minería con American Energy, Petrobrás en Brasil, Bolivia y Colombia, en Chile la autopista central, trabajos viales y energía eólica, y en el norte en Antofagasta estamos construyendo caminos para unas mineras. En EEUU y Europa, estamos haciendo desarrollos residenciales como si fuera el Presidente pero a nivel mundial, edificios, hospitales, escuelas, barrios. Tenemos 9.000 empleados en toda Latinoamérica, y en Argentina 6.000 más o menos.

¿Y acá en Mendoza?

Somos 1.000 empleados. Nos manejamos con grandes estándares internacionales de calidad, ISO 9000, ISO 14.000 OHSAS 18.000 que es seguridad, medio ambiente.

¿Vos has ido al pozo alguna vez, es una incógnita para mí como se trabaja en campo?

Si, yo cuando me recibí de ingeniero civil dije bueno me voy a dedicar a la construcción, nunca pensé entrar en el mercado petrolero, y cuando empecé a trabajar en Skanska empecé como operativo, en campo, donde están los pozos, acá en Mza los yacimientos están cerca en el sur no tanto. Acá en 2 horas estás en el pozo, en el sur tenés que manejar 6 horas, 8 horas, entonces hacen períodos de 21 días de trabajo por 7 de descanso, 14 días de trabajo por 7 de descanso, es más complejo. Acá te vas a las 6 llegás a las 8 y te vas a las 5 y llegás a tu casa a las 7.

¿Ahí cuánto tiempo laburaste?

Todo el tiempo fui cambiando de posición, por una cuestión de personalidad, de ganas de progresar y de ir avanzando, haciendo carrera en la compañía, en este tipo



de compañía si tenés ganas de crecer tenés muchos caminos para ir cambiando. Yo en el 2006 trabajé como ayudante de supervisor en mi campo, en el 2008 hice un buen papel ahí entonces YPF me llamó para que trabajara con ellos, era de Skanska pero trabajaba como inspector en YPF, porque YPF lo que hace es inspecciona obras al contratista. Entonces controlaba a Skanska y a otras empresas.

¿Y quién te pagaba?

y me pagaba Skanska (risas) obvio que a Skanska no... si bien las cosas estaban mal iba y hablaba para que mejoraran, pero no era de esos inspectores que dicen esto esta mal!

En el 2009 hice un muy buen papel, bastante mejor que el de mis compañeros y entonces me llamaron de YPF el representante de ingeniería y dejé de trabajar en el campo y pasé a oficina de YPF del centro, era como si fuera un recurso vendido a YPF fuera del servicio, lo cree yo al puesto. empecé como dibujante ayudante de los ingenieros de proyecto y terminé como mano derecha del jefe del escuadrón de ingeniería llevando el seguimiento de costos y avances de obras de todo Mendoza norte y Malargüe y parte del área sur.

En 2010 quedé elegido por Skanska , 20 personas a nivel mundial para mandarlos a otras unidades de negocios a tener otras experiencias.

¿Eso es un premio, cómo funciona?

Es un programa que tiene la compañía. Se inscriben unas 200 o 250 personas a nivel mundial, hacen toda una selección de Suecia, porque Skanska es Sueca, hacés entrevistas con los suecos, te llaman y te preguntan por qué querés entrar al programa, que creés vos que vas a aportar si te elegimos, que creés que te vas a llevar de esto, cómo te ves en 5 años en la compañía, te hacen muchas preguntas para ver si sos la persona adecuada para ir a este tipo de programa. Quedamos elegidos 20 de todo el mundo y a mi me mandaron a República Checa, así que me puse a estudiar checo (no se escucha)... y me quedé un año allá.

¿Cómo funcionan con los sueldos, tienen objetivos que cumplir...un salario fijo, como...?

A nivel operativo hay un sueldo fijo que está regulado por la compañía por un lado y por los sindicatos que también consiguen aumentos, los premios que tienen es...

... nosotros tenemos un sistema de gestión integrada cuando integramos todas las normas internacionales que yo te contaba, y tenemos herramientas operativas que son tarjetas de prevención de accidentes laborales, accidentes ambientales, lo que hacemos es tratar de incentivar a al personal operativo para que participe y se cuide, entonces ellos van a un lugar y dicen bueno aca hay un problemas potencial de accidente, hay que corregir tal cosa, tal cosa y tal cosa, entonces lo ponen en las tarjeta y tenemos un equipo...

¿Ellos dicen que hay algún riesgo?

Claro, ellos dicen este tipo tiene un riesgo, el mismo operario puede estar en riesgo, entonces entran todo un grupo de personas que gestionan esas tarjetas e identifican donde se produjo el riesgo, el riesgo se produjo porque hay herramientas en mal estado o no están usando los elementos de protección que tiene que tener el operario, casco, lentes, los guantes, el problema esta en el lugar que no esta la seguridad adecuada para que trabaje la persona, entonces después se arman capacitaciones en función de..., se hace un estudio a ver donde se produce la mayor cantidad de observaciones...

Los trabajadores

Los trabajadores, entonces hay un equipo que capacita en seguridad, calidad y medio ambiente y salud ocupacional, que capacita semanalmente a todos los operarios de la compañía para mejorar todo este tipo de cosas.

Esas tejeritas que hacen los colaboradores, empleados de la compañía, se hace un sorteo a fin de mes, entonces, se elige la tarjeta más destacada y se le da un premio a esa persona y se le pone tipo empleado del mes tipo una foto recibiendo el baucher de plata o el regalo o lo que sea, eso motiva a la gente a cuidarse y recibe premios adicionales.

Che y ¿laburan en grupo, cómo funcionan?

Los servicios están compuesto por un equipo de operativos y un equipo de supervisión y un gerente del proyecto o líder del servicio y después se dividen en cuadrillas por especialidad, cuadrilla civil, cuadrilla metalúrgica, cuadrillas de montaje que hacen trabajo con grúas, cuadrillas de inspección, de eléctricos, de mecánicos...

¿Y trabajan con una persona que los guía, como un líder?

Cada determinada cantidad de operarios tenés un supervisor técnico, un supervisor de seguridad y un supervisor de calidad.

¿Cada cuántas personas forman un grupo?

5 personas, 7 personas depende.

¿Vos recién hablabas de que los suecos te preguntaban cómo te proyectabas, como te proyectás en el futuro.?

En este tipo de compañía tan grande hay mucho escalafón, en la compañía abriendo una nueva unidad de negocios a nivel mundial, ahora están metiéndose en medio oriente, abriendo mercado. Yo veo el futuro, a ver, a 10 años, yo tengo 33, yo me veo como uno de los CEOs presidente de las nuevas unidades de negocios. A ese lugar quiero llegar, a donde apunto. Este... hoy estoy como gerente comercial de Mendoza y Skanska esta trabajando para el sur, si yo presento un plan de negocios a mi gerente de acá de Mza, y el gerente de Arg. para el norte, por eso estoy viajando a Salta, a San Juan, tengo pensado ir a Catamarca, La Rioja.

¿Para conectarme con gente que trabaje en los pozos es muy complicado?

Entrar... a los operativos es muy difícil, dejame pensar, sino un administrativo. Yo he laburado en los pozos

Claro, yo pensaba en gente, en operativos no ingenieros

No, o sea, para poder entrar tenés que hacer seguros... es un quilombo.

En algún momento vienen para acá, sino fijate, no te quiero comprometer

Estoy pensando que mañana a la mañana vienen, 2 personas que trabajan conmigo, un líder de un servicio de sinopec y un administrativo de yacimiento.

Dentro del yacimiento hay muchísimos laburos, muchísimas actividades, nosotros no hacemos trabajo en pozos. Dentro del yacimiento vos tenés 2 actividades bien diferenciadas, lo que es producción que es la extracción y la otra es el mantenimiento de las instalaciones para cuando salga el petróleo para después mandarlo a refinar. Nosotros tenemos tipos que hacen extracción y mantenimiento trabajamos en esas dos áreas, pero hay empresas que se dedican a las perforaciones que es lo que se llama trabajo en pozo. Eso hoy en día no lo hacemos en Mza, en el sur sí. Los que hacen esto son viejos que...

¿Por qué viejos, son Ypefianos?

No, no, son contratistas. YPF hoy en día lo que lo que hace es gerenciar el negocio y subcontratar todo, todo absolutamente todo, tiene gente que inspecciona a los subcontratistas y contratistas que hacen todos los trabajo (nos se escucha)

Hay viejos trabajan 21 días de trabajo por 7, entonces montan contenedores...

¿Se queman...

es bastante duro pero tienen un sueldo muy bueno. Después nosotros tenemos un servicio para esos pozos que son viejos ... saca la última gota y lo transportamos al tanque y cobramos por metro cúbico. Así es el panorama.

Esta bueno che, muchas gracias. Vos avisame si conseguís alguien que esté laburando más en el campo y me avisás.

Dale, pero no te comenté como era el tema del premio, dentro del nivel jerárquico tenemos sueldos determinados y tenemos un programa que se llama Skanska Talent que consiste en determinadas fortalezas y debilidades de cada persona, objetivos anuales a cumplir y actividades de desarrollo de carrera entonces lo que hace es una evaluación de competencias donde vos tenés que evaluarte a vos mismo y proponer cuales son las actividades que vos querés de capacitación y desarrollo y ponés cuáles son los objetivos que querés cumplir en el año, después lo mismo hace tu jefe, ah y vos también evaluás a tu jefe, entonces tu jefe ve tu autoevaluación y también la que vos hiciste de él, y después se hace una reunión de feed back, la idea es que sea un ámbito de conversación, es el único momento en el año en que le podés decir algo a tu jefe, las cosas buenas y las cosas malas, las que te parece que tiene que cambiar después el te evalúa a vos y te dice que hacés bien, que hacés mal y tenés que mejorar y que pusiste vos como capacitación y como desarrollo.

¿Lo haces vos y tu jefe o lo hacen con más gente?

No, lo hacés primero solo y después te juntas con tu jefe y conversan los objetivos anuales, te va diciendo este esta bien, este también y este lo vamos a dejar, entonces acuerdan objetivos anuales y capacitación y desarrollo, entonces te dice bueno según el puesto que tenés vos esta capacitación me parece adecuada, esta no la necesitás en esto y en esto y lo otro lo vamos a dejar. Una vez que acordaron todo va al departamento de recursos humanos de Bs As, arman todo un presupuesto a nivel país y después a nivel regional y después en Skanska mundial.

Después que te aprueban todo empezás con las capacitaciones, por ejemplo yo tengo 2 veces por semana una profesora particular dentro del horario laboral, es fantástico, el año pasado fui a un curso de estrategias comerciales de venta.

No es muy normal pero a 5 o 6 personas a nivel país le pagan un MBA en la mejor escuela de negocios de Bs As, gente que digamos puede llegar a tener carrera en la compañía.

Después hay cursos técnicos para operarios de soldadura, electricidad, los mandan a Bs As a capacitarse, hacen convenios con la UTN acá, o I a UNCuyo, los tipos trabajan medio día y se van otro medio día a hacer el curso, porque nuestros operadores, los que son oficiales no los ayudantes, la mayoría son certificados, abalados por IRAM por entidades que avalan que el tipo es personal especializado y certificado.

Y a nivel jerárquico, a partir de determinado nivel le dan premios anuales que pueden ser de 2, 3 o 4 sueldos para arriba depende de la categoría si conseguís los objetivos económicos, de calidad, de seguridad, vos tenés objetivos cuantitativos y cualitativos. Los cuantitativos son los resultados económicos, si conseguís el margen de rentabilidad que la compañía te pidió en forma anual, si estás por encima, por que

hiciste eficiente tu trabajo, porque hiciste la compra de materiales sin excesos, el uso de recursos humanos sin excesos, te dan un premio en porcentaje, en parte por el resultado económico pero cumple una función primordial los estándares de calidad, y seguridad... tenemos una política que es la de los cinco ceros que son los valores de la compañía: 0 pérdida que significa plata, 0 faltas de ética no tenemos problemas por ser corruptos, 0 defectos, 0 accidentes laborales, 0 incidentes ambientales. Todas nuestras normas internacionales están integradas y apuntan a cumplir con estas normas. Si uno cumple todo eso y el proyecto salió bien te dan un premio, piden el proyecto parte a la supervisión a los coordinadores si todo el proyecto salió bien, el gerente de país si todas las provincias salieron bien, y al gerente del CEOS si toda el área salió bien

Así toda la jerarquía

Si, ahora hay un nuevo RAP de evaluación (proceso de evaluación rápida) que es un indicador financiero que es parecido al EVA que tiene que ver con la ganancia del valor añadido, no solamente que el proyecto te de bien en plata sino también cuán bien hiciste vos las cosas para poder rotar la plata y generar mayor rentabilidad, ¿entendés? Esto tiene que ver mucho con el capital de trabajo que vos usás para trabajar y de qué forma pagás y en qué forma cobrás, mientras vos más rápido podés girar la plata más renta podés sacar, si vos te demorás en cobrar y pagás muy rápida, se te desacelera el proceso. Entonces vos tenés que tratar de cobrar rápido para poder volver a invertir la plata para seguir generando rentabilidad y pagar en término, nosotros trabajamos de acuerdo a un código de ética que implica pagar en término para tener una determinada confianza en el mercado, no como el supermercadismo que se financian con los proveedores, acá no, ellos pagan a 90, 180 días y trabajan con la plata del proveedor y como el poder lo tiene el supermercado.

Entonces el CEOS de la compañía cobra en función de eso, cuán eficiente fuiste vos en tu unidad de negocios para hacer rotar lo más rápido posible el dinero para sacar mayor rentabilidad en el negocio.

¿Cómo medirán eso?

Hay mucha gente que no conoce Skanska como lo que es

Yo por ejemplo

y cree que es un proveedor de servicios de YPF

resulta que es bastante más grande que Repsol ¿parece?

Mucho más grande que Repsol a nivel mundial en construcción, somos la tercera, hay dos francesas y después estamos nosotros que somos suecos y después tenés Fluor que es una empresa de EEUU, tenés Techint que ha crecido muchísimo que ha empezado a trabajar en Europa, y tiene una parte de petróleo que es Tecpetrol, o sea que está en varios mercados también, competimos con las grandes empresas. Como Cartelone que es más chica que nosotros pero en el mercado local competimos con Cartelone, pero a nivel mundial vamos consiguiendo cada vez más porcentaje de los distintos mercados.

Bien buenísimo che, muchas pero muchas gracias. Me va a servir.

Dejame ver como vamos a hacer con eso

Llevate esta revistita de la empresa se llama letra de cambio, te voy a dar la nueva donde salgo yo

**Luis. Trabajador de Repsol YPF , Ingeniero en petróleo.**

Año 2009

La entrevista no fue muy fructífera, noté su nerviosismo al preguntar reiteradamente si era una entrevista anónima. A pesar de que le aseguré que iba a ser así, no se tranquilizó en ningún momento y sus respuestas fueron muy escuetas.

¿Hace cuánto trabajás en la empresa?

Hace 3 años.

¿Qué tarea haces?

Seguimiento operativo de plantas de producción

Estudio de mejoras

Capacitación al personal de planta

Cálculos de diseño

¿Como es un día laboral tuyo, podrías describirlo?

A primera hora hago una chequeada de la operación de las plantas asignadas y luego le paso los comentarios al jefe de planta.

Luego programo el día de trabajo de acuerdo a las prioridades chequeando los trabajos pendientes en una planilla diaria personal.

Por lo general trato de trabajar de a un tema por vez para efectivizar el tiempo y el grado de concentración, pero nunca es así ya que surgen trabajos pequeños que requieren de su intervención, cortando los trabajos de largo plazo.

Las reuniones se tratan de programar en la mañana.

A las 13 hs tenemos un break de unos 40 min para almorzar.

El horario finaliza a las 16:30, pero el 50% de los días nos quedamos de media a una hora más. Si surgen prioridades se deja todo de lado y se concentra el trabajo en la nueva tarea hasta terminarla o hasta cumplir las 12 hs dentro de la empresa.

Hay días que asistimos exclusivamente a cursos o charlas.

¿Qué pasa cuando falta un compañero de trabajo?

Cada uno maneja temas distintos, referidos a distintas plantas de la Refinería. La misma esta sectorizada y es así como están distribuidas a los distintos procesistas. Solamente en caso de una emergencia intervenimos en otras plantas, en caso contrario no es afectado el trabajo individual por la ausencia de un compañero.

¿Lo que te pagan te alcanza para mantenerte?

Si

¿Como es la relación entre compañeros de trabajo y con tus superiores?

Muy buena, controlando siempre la pasión por el trabajo de cada uno sin que altere el ámbito laboral.

Tenés conocimiento de las nuevas enfermedades laborales como los ataques de pánico y ansiedad, Burnout (síndrome del quemado)Stress, etc

Solamente del Stress, las otras no.

¿La cobertura de salud que brinda la empresa contempla algún tipo de tratamiento para esto?

No se

**Tomás. Trabajador de Repsol YPF y empresas contratistas, Ing. Industrial.**

Año 2013

E: ¿Qué tareas hacés?

T: Yo trabajo asesorando a las pymes proveedoras de Repsol YPF, con distintas tecnologías relacionadas a la administración de la producción, para que sean más productivos. Repsol YPF nos contrata y nos dice que empresa asesorar y con que objetivos.

E: vos trabajás con supervisores....

T: Sólo con un nivel de supervisión quizá...pero el trabajo en sí, se hace con la gente que hace el trabajo.

E: Ves competencia o cooperación entre los trabajadores?

T: Es muy variable, depende de la empresa y de la dirección de la empresa, cuanto más grande la empresa, más competencia hay y en Repsol YPF hay muchísima competencia, inclusive hay cuestiones... falta de compañerismo, con tal de avanzar en la organización, bastante feo.

E: ¿Qué es lo que promueve la empresa, los directivos, entre los trabajadores?

En casi todas las empresas privadas es lo mismo, uno de los motores es el miedo a que te echen. El miedo a que te echen es el motor de muchas acciones, buenas y malas. Uno tiene también que demostrar que hace y para esto puede pisotear a otra gente y competir de manera desleal.

E: ¿Qué has visto en los pozos?

T: por ejemplo en Cañadón Seco no se ve en las casas, no tienen ni revoque ni pintura, son gente que no está arraigada. Eso es por que la persona el mango que tiene no se lo gasta en ese lugar, se lo lleva a otro lado. Ganan fortunas, pero las gastan en boludeses, son muy transitorias.

Las condiciones son muy alienantes, tienen por ejemplo un reglamento interno de bautismo inhumano, peor que en la colimba, un pendejo que sub por primera vez al poso y pasa 15 días allá arriba, lo que tiene que vivir ese pibe es un tren fantasma, el otro día estaba en coma porque se había tirado de la traffic porque lo habían querido violar... es un ambiente de trabajo muy bravo.

E: ¿Sabés algo de los contratos?

T: Depende del gremio, pero en la UOCRA son por tiempo determinado, lo que son petroleros probados y SUPHe usualmente no, ellos si tienen contratos o por ejemplo YPF tiene gente que trabaja en su almacén pero también esta terciarizado, es raro es la misma condición de un contrato de trabajo, generalmente son de 2 a 3 años extensibles. Generalmente se licita y a la empresa que gana le piden que tome esos trabajadores.

Después de haber trabajado muchos con empresas de Repsol YPF. hay empresas que se le llaman de servicios, que solo tienen contratación de personal para poner a disposición de YPF, para hacer cosas del quehacer de YPF, no es más que el pago de un fil, un equis porcentaje al dueño de una empresa, para que los empleados cobren menos plata y tener menos pasivo laboral.

E: ¿Cómo hace la empresa para convencer al trabajador que sus intereses son los mismos?

T: bueno, el sueldo es el primero. En el nivel que yo trabajo hay premios pero están mal implementados y se toman como un derecho de sueldo. En Repsol YPF tienen premios muy jugosos que dependen de objetivos que vos planteás con tu jefe, pero

son objetivos medio dibujables, funcionan bastante mal. Pero no es tanto lo de los premios en el nivel en que yo trabajo, pero lo que si se ve es que si no trabajás bien te echan

E: ¿Cómo es el trato entre pares?

T: Las diferencias entre un trabajador Repsol YPF y el que no es . Ayer eras de una contratista y pasaste a Repsol - YPF y te cambió la forma de ser el, que es de YPF es un dios y el que no es una bosta. En la industria hay mucho trato machista, las mujeres sufren para sobrevivir y crecer tienen que ponerse una coraza, transformarse en un hombre y rendir el doble que un flaco y bancarse jodas muy pesadas, hay una cultura muy machista.

Son personas que trabajan muchas horas en esas condiciones, hacen regímenes muy bravos de 21 por 7, 21 días seguidos en un yacimiento al lado de una torre de petróleo. El yacimiento hay mucho putero, casinero, bastante bravo, se da mucho en lugares donde no hay raíces con el lugar donde trabajan y viven, no tienen una familia que los contenga.

Al juego se dedican porque ganan mucha guita, un pendejo que se recibió de la secundaria entra a trabajar y gana muuuucha plata,

En esos lugares los valores están muy asociados a lo material, son tipos amargados que tiene que demostrar el tema de la guita, no son felices, pensá ¿que te hace feliz a vos? tener tu hobby , ir a tu lugar lindo, planear un viaje, estar con tu familia con tus hijos, ellos todo eso no lo tienen, no se ven tipos felices.

E: pero...

T: El que trabaja en una contratista está pensando en trabajar bien para que YPF lo contrate, porque así salta en sueldo, salta en comodidad, viaja en hoteles 5 estrellas, lo mandan en avión a cursos en Buenos Aires, se creen una casta superior.

La 25 de julio, son los que operan las plantas de coque, es un emprendimiento que nació en el 92'y trabajan para YPF,

E: ¿Qué tipos de trabajo has visto en tus supervisiones...?

De todo, pero en general no veo que se quejen demasiado de las condiciones de trabajo que tiene, eso a YPF le sirve,

Los empleados están quemados, almuerzan al lado de las cámaras de coque, con mucho ruido, el piso esta lleno de polvo de coque que se te mete en todos lados, están 12 horas ahí en condiciones infrahumanas, no tienen ni un camarín para cambiarse, les ves las caras todas sucias, depresivos, tipos que cuando entrás te ladran, no sabés cómo es el trato diario. Tipos negreados, haciendo el peor laburo de la refinería y sin ninguna perspectiva de nada, un laburo de mierda, las condiciones de higiene son terribles. Es un lugar abandonado, parece Sarajevo, son tipos sin felicidad, están alienados, están meados por YPF, vos los ves y son tipos que no tienen ninguna ilusión de nada.

E: ¿Has visto algún tipo de protesta o de organización por parte de los trabajadores?

T: En general no pasa nada pero fui una vez que se cortó la salida de los camiones, cuando se calientan son bravos, adentro había una parte de la destilería que seguía como si nada , pero afuera se empezó a armar como una asamblea todos gritaban y cerraron la salida , vino la policía y estuvo toda la mañana. Cuando se calientan tienen mucho poder , frena hasta la ruta a chile.





## Juan. Trabajador de Repsol. Periodo laboral en la empresa: 1975-Actualidad<sup>24</sup>

E: cómo ingresaste a YPF, en qué año, en qué área.

Juan: Entré en el año '75, hace ya 32 años, y yo recién salía del servicio militar y al poquito tiempo ingresé a la empresa. Estuve en distintas áreas, siempre afectado a lo que es yacimientos, a la parte del "upstream" que se llama, que son las operaciones de producción. Y pasé por todos los sectores imaginables e inimaginables en la empresa. Estuve algunos años en tarea generales, en esa época se le llamaba que había que pagar "derecho de piso". Estuve diurno, después trabajé de turnos varios años. En una época hacíamos diagramas de 3x1 (3 días de trabajo por 1 de franco), después en la época del proceso militar en el '76 pasamos al 6x1, se sube a 6x1. Los ascensos en esa época eran todos por concursos, se publicaban y uno se anotaba y estudiaba y se preparaba para eso con el programa que daban. Y si ganabas el concurso cambiabas el sector de trabajo y obviamente eran por una mejor categoría.

E: ¿Cuándo ingresaste lo hiciste como permanente?

J: No, estuve contratado 2 años y medio. Mucha gente se fue incluso en esa época de los militares. En esa época tenía el título secundario nada más y después hice las especializaciones en lo mío con los años, y mucha gente se fue.

E: ¿Las especializaciones las daba la empresa o era por tu cuenta?

J: No, era uno. Uno quería ir avanzando y estudiaba ingeniería o lo que fuera y así iba escalando posiciones, así logré salir del turno, porque el turno es una vida muy esclavizante, cada 6 días vas cambiando tu ritmo de vida, de dormir, de comer, trabajás sábados, domingos, un año no te toca la navidad...

E: ¿Y el trabajo de turno tenía una diferencia a nivel salario?

J: Se pagaban tareas de turno, se pagaban horas extra, se pagaban tiempo de viaje, había una serie de ítem en la empresa estatal como en cualquier empresa estatal, que eran logros que habían conseguido nuestros antepasados en la empresa y muy bien logrado a través del gremio, a través de ellos y con el tiempo se fueron sacando. Llega el año '76, empezaron a llegar telegramas de preaviso, porque en el año '75 con el peronismo entró muchísima gente, pero muchísima. En el año '76 empiezan a mandar telegramas de despido y se fue mucha gente, entre comillas "se fue", se tuvieron que ir de la empresa. Y así todo quedó una empresa grande, muy grande. Algunos quedamos en base a nuestros estudios, a nuestras especializaciones. Y así fueron pasando los años.

E: ¿Durante qué años trabajaste haciendo turnos?

---

<sup>24</sup> "Investigación: Condiciones Laborales después de las privatizaciones. El caso de YPF- Repsol Mendoza" (2005-2007) Director: CORTESE, Carmelo. Codirector: LLANO, M. Del Carmen. Integrantes: **BAUZÁ, Javier Ignacio**; CORTESE, Laura; D' AMICO, Paula; FERNÁNDEZ, Diego; GORDILLO, Natalia Lorena; GUTIÉRREZ, Noelia Romina; JARA, Laura Elizabeth; LEMA, Sandra Esther; PEREZ, María Victoria; RAÍA, María Laura; RAÍA, María; Soledad;

J: Del '75 al '78-'79 más o menos hice tarea de turnos. Porque me acuerdo que en el Mundial estaba de turno. Después estuve en otras áreas, ya de diurno, en base a concursos. En base a concurso vos lograbas un ascenso, los concursos se publicaban, se publicitaban, se les hacía publicidad en todos lados, estaban en todos lados los papelitos, en la empresa, en el gremio, decían "para una categoría tanto hace falta una persona en tal lado". Entonces esa era la única forma de conseguir un ascenso, uno se preparaba y estudiaba para eso. Y si rendía bien no había ningún problema. Yo he sentido comentarios de que había dedismo, no fue mi caso particular nunca, a mí nunca me señalaron con el dedo "no, este no, va a ganar el otro" jamás, de parte del gremio nunca y de la empresa menos. Y así fue saltando. Y después empezaron los traslados.

E: ¿Cuándo saliste de los turnos cuántas horas trabajabas?

J: No, ya era diurno. Trabajábamos 8 horas y pico, 9 horas con el almuerzo, más las horas de tiempo en viaje, que eran 3 horas más, serían 12 horas por día, pero se pagaban, cosa que no pasó después. Después todas esas cosas las sacaron, las horas extras, el tiempo en viaje, el día franco, los recargos, sacaron todas esas conquistas sociales de la gente que trabajó anterior a nosotros. Después vinieron los traslados. Yo ya era casado, tenía hijos, y empezamos a andar por todas partes del país.

E: ¿Siempre dentro de la categorías que estabas?

J: No, ya cuando llegás a un determinado nivel de supervisión o de dirección, ya la empresa empieza a ver... Lo que pasa es que hubo un cambio, deja de ser la empresa estatal y pasa en el año '91-'92 a ser una empresa privada, no Repsol que viene después, una empresa privada con capitales de otros países, americano y de otros lados, y la cabeza visible era José Stensoro, que falleció con el accidente de avión. Con Stensoro, en la época de Menem, es cuando se viene la transformación de empresa estatal a esa empresa privada de capitales....

E: Respecto a lo que hablabas anteriormente de las conquistas sociales, por lo que venías diciendo daba la sensación de que los sindicatos en épocas anteriores era bastante activo...

J: Sí, sí, el sindicato tenía una fuerte presencia, no en la época mía sino anterior a mí, en la época del peronismo y del radicalismo inclusive.

E: ¿Y los empleados participaban del sindicato?

J: Sí, se habían reuniones sindicales, paros como el cualquier época –salvo en la época militar, te estoy hablando de la época de la democracia-, se habían reuniones, teníamos nuestros hoteles para ir a vacacionar como cualquier sindicato. Se hacían paros fuertes, importantes. Se hicieron paros que teníamos que participar obviamente, no obligaban a nadie, no era que decían "participá porque si no te va a pasar esto", no, no. El que quería parar paraba y el que no no, pero normalmente se paraba y el sindicato, el SUPE, tenía una fuerte presencia. Después también estaba el Sindicato de personal de Petróleo y Gas...

E: Que es el Sindicato de Petroleros Privados.

J: Exactamente, y que ahora tienen una fuerte presencia en todo el país, sobre todo en la parte de Patagonia. Acá también, pero creo que acá en Mendoza todavía queda mucho SUPEH en la parte de refinería. El sindicato tuvo esa fuerte presencia hasta la privatización y ahí se privatizó todo, con o sin sindicato se iba a privatizar todo y así fue. Se fue mucha gente mala, se fue mucha gente buena. El tema era dejar un número de empleados y ese fue el número que quedó.

E: ¿De qué forma se “fueron” los empleados?

J: En ese momento se hacía, que eso lo traían de otro país, no me acuerdo si de España, era en el '91, se le llamaban “cursos”, la gente se anotaba en cursos. Cursos obviamente de técnicos de importancia, no me podía anotar en un curso de hacer tortas o de panadería porque no tenía nada que ver con el petróleo. Entonces la empresa los mandaba a hacer cursos, por ejemplo si uno quería ser técnico en tornería para después trabajar para YPF. Entonces los mandaban a los cursos, salían de la empresa, se los indemnizaba, hacían el curso, muchos de ellos no lo hicieron, pero formaron cooperativas que por 1 año ó 2 le trabajaron a YPF, contratados por YPF. Por obligación eran 2 años, a partir de ahí salían a competir con los monstruos o pseudo-monstruos. Muchísimas empresas de estas quedaron en el camino porque no supieron, no tuvieron un buen gerenciamiento de alguien que los guiara, una cabeza visible. Otros sí tuvieron un buen gerenciamiento y muchas de esas empresas hoy subsisten, siguen trabajando y han competido con los mayores, han ganado licitaciones y hasta el día de hoy están trabajando. Hay muchas, muchísimas. El 80%-90% quedaron en el camino. El 10% subsistió y subsistió bien y son empresas muy importantes que no solamente le trabajaban a YPF sino a todo el mundo, a toda la industria petrolera.

E: ¿Cómo era el clima durante esta época en la cual se iban yendo empelados?

J: Era muy fuerte, porque vos imaginate la gente que quedó, esas empresas que se formaron, que se llamaron emprendimientos, los que quedamos en la empresa pasamos a ser jefes de esos emprendimientos. O sea se nos medía según exigíamos o no a esos emprendimientos, que hasta la semana pasada habíamos estado comiendo y tomando mate juntos, y después pasaban ser contratistas, como cualquier contratista. Entonces había que tener cierta cintura, o algo así, para manejar estas cosas, que muchas veces se manejaban con el corazón, porque la empresa nos pedía resultados técnicos a nosotros y nosotros aparte de exigir resultados técnicos teníamos nuestro corazón con la gente que se había ido, obviamente porque habían sido compañeros nuestros hasta 1 mes antes. Entonces se vivió muy mal, mucha gente no adhirió, se perdieron muchas cosas, se rompieron muchas cosas, de bronca, de cosas así, de planos, de información. Mucha gente se fue muy mal de la empresa, indemnizada pero mal. Hubo gente que se quedó en la calle, que se suicidaron, hay 2 ó 3 casos, y gente que le fue muy mal porque adentro de la empresa eran muy capaces, pero afuera se los comió la calle. Toda la plata que les habían dado de la indemnización la perdieron porque se largaron solos. Entonces terminaron abundando los lubricentros, los videos, las verdulerías, los kioscos, es decir cosas fáciles de manejar, pero con poca rentabilidad.

E: Te hago otra pregunta; ¿hubo resistencia a la privatización?

J: No, no. Para nada. Pero para nada. Uno puede pensar en lo que hubiera podido pasar o no, pero ya pasó el tiempo, pero no, no hubo ningún tipo de resistencia, ni del

sindicato ni de parte de la gente. Obviamente el sindicato es el que tendría que haber manejado más el tema.

E: ¿El sindicato no realizó marchas, acciones en contra?

J: No, no porque aparte todo vino orquestado con una campaña de difamación contra las estatales, que cuando las liquidaron todo el país salió a aplaudir. Si todo el mundo dice “el vecino de enfrente es un asesino” y se corre la bolilla cuando lo maten al vecino de enfrente van a decir “vieron que era un asesino” y no era un asesino. Se hizo una propaganda de todas las estatales, fulminante, como que daban pérdidas. Con los Ferrocarriles me acuerdo lo de 1 millón de dólares diarios, YPF con la superpoblación de vagos, ladrones, cosas así. La mentalizaron a la gente, le lavaron el cerebro con una propaganda infernal y cuando pasó lo que pasó nadie se opuso. O sea, aplaudieron la privatización.

E: Nosotros en otra entrevista nos contaban que había una mala imagen de la sociedad en relación a los trabajadores de YPF, se los veía como los “acomodados”.

J: Claro, lo que pasa que fue la abanderada, la empresa más grande del país, después pasó con Gas del Estado, con Yacimientos Carboníferos Fiscales, pasó con todos. Hubo una propaganda atroz, negativa por supuesto. Y cuando pasó lo que pasó nadie levantó un dedo. Pero aunque alguien hubiera levantado un dedo la gente no iba a apoyar la postura de los empleados ni del SUPE, como pasó con las otras empresas. Y después ya pasan los años y ahí siguen trabajando en la privatización profunda que es con REPSOL.

E: ¿Y cuáles fueron los cambios más importantes?

J: Yo viví todas las etapas, la etapa de la “superpoblación” de la empresa, así entre comillas, de los que ingresamos en el año '75 en la época peronista, que llegamos a ser cerca de 50.000 empleados, 48.000. Hoy no somos ni 7.000 en todo el país, inclusive con las refinerías. En Mendoza por ejemplo, sin contar refinerías, para que se den una idea de lo que era la cosa, seríamos 3.000 personas, quedamos 150. Ahora como cambio la empresa estatal era muy burocrática en el tema de papelerías, yo quería hacer una compra y estaba 1 mes de escritorio en escritorio. La goma de borrar que íbamos a comprar y un lápiz y un cuaderno, como para decirte algo así, imaginate una pieza grande... Y sellos, y sellos, y “pase a”, y “vuelva a este”. Y después por ejemplo a las jefaturas uno no las conocía, lo podíamos ver al administrador muy raramente, pero era una figura sublime que estaba ahí y era intocable. Y la estructura era muy amplia, se firmaban los papeles con un sello escalera, uno iba firmando hasta que llegaba al sellito del de más arriba, entonces había que ir por todos los estamentos. Nosotros ahora en esta empresa la estructura debajo de la máxima autoridad hay dos niveles más. Nosotros tenemos contacto con el presidente de REPSOL, él viene a comer asados con nosotros, como para que te des una idea. Entonces se terminó todo esto, las cosas son mucho más veloces que antes, que va acompañando al mundo actual, que no la teníamos nosotros, que es la era de la computación, es todo por computadora, por mail. Nosotros hacíamos todo por máquina de escribir, con carbónico, una copia para acá y otra para allá, porque era así. Era una empresa yo creo que, por lo menos la gente de edad que yo tuve, como el supervisor y la gente de campo, era gente muy noble, muy noble. Yo creo que los viejos nuestros –“viejos” con cariño- ypefianos fue gente muy noble. Yo eso lo definiendo a rajatabla cuando dicen “es que robaban”, en todas las épocas hay gente que roba??? Ha sido gente muy noble, muy derecha, no era gente traicionera, era

gente muy frontal, por lo menos toda la gente con la que yo estuve, y yo tuve la oportunidad de trabajar con muchos. Muy identificada con la empresa, cosa que nos transmitieron a nosotros, nosotros nos sentimos muy identificados con la empresa. Por ejemplo si a mí me dicen hoy “mirá, te sale un puesto mejor en otra compañía” yo lo pienso mucho, porque nosotros venimos de una YPF, por más que hemos cambiado nuestra mentalidad y todo, todavía lo sentimos como la escarapelita que era el escudo de YPF en aquella época, lo sentimos como una bandera argentina, como un estandarte nuestro. No sé si me iría, yo creo que no. En cambio un chico de ahora, nacido en este mundo, a ese chico le ofrecen 1000 pesos más y se cambia de compañía. Para él YPF es como si fuera Telefónica, los troles, cualquier cosa... Nosotros venimos de otra época, y es mucho más... Yo siempre hago una diferencia entre lo eficiente y lo eficaz, una cosa es hacer las cosas bien, y otra es que si las cosas que hiciste bien eran las correctas. Esa es la diferencia entre eficacia y eficiencia. Yo hice las cosas bien, perfecto, pero ¿eran las correctas? Está la eficacia, no solo la eficiencia. Habría que ver eso entre la YPF de antes y la de ahora. Pero se trabajaba mucho, se trabajaba mucho... Había muchas conquistas sociales, pero se trabajaba mucho. Ahora se trabajan muchas más horas, sin aquellas conquistas sociales.

E: ¿Aumentaron la cantidad de horas?

J: No, los turnos siguen siendo igual, son de 12 horas en las torres, en los equipos de perforación son de 12 horas. En YPF eran de 6, 8 horas. Lo que pasa es que también se consigue que esas 3 ó 4 horas después se pagaran como horas extras, entonces pasan a ser 12 horas. Está todo muy enmarañado. Normalmente los turnos son de 8 horas, más 2 ó 3 de viaje son 12. Imagínense esta gente que trabaja 12 horas tiene 15 ó 16 con el viaje, porque el pozo no está acá en la esquina, lo hacen a 200 km.

E: ¿Les siguen pagando el tiempo en viaje?

J: No, se paga todo como hora extra, un básico general, pero no se le pueden sacar esas horas, o sea la gente no se puede quejar de que trabajan 12 horas, porque la compañía puede decir “bueno, pasen a trabajar 8 y no les pagamos esas 4”, entonces ya está todo mal atado. Pero así se hizo y así se trabaja. Hay gente que por ejemplo 12 horas de trabajo más 3 ó 4 de trabajo son 16. Si tienen un cumpleaños, algo en la casa, al otro día vienen a trabajar sin dormir. O sea se trabaja mucho, mucho más veloz, pero hay muchas cosas que se perdieron, por ejemplo el tema horas extra, el tiempo en viaje. Me acuerdo que en esa época se pagaba la “brigada contra incendio”, cosas así se pagaban que tampoco están. No estamos adheridos a ningún sindicato.

E: ¿A ninguno de los dos?

J: No, con la privatización todo el mundo tuvo que renunciar al sindicato.

E: ¿Fue una condición impuesta?

J: Sí, fue una condición renunciar al sindicato.

E: Yo hablé con el dirigente del Sindicato de Gas Privado y me decía que los que trabajaban en la planta de REPSOL se habían quedado en el SUPE, y que los que no trabajaban en la planta pertenecían al otro sindicato.

J: Eso de los sindicatos es una cosa medio... muy agarrada de los pelos, porque yo he estado en otras partes del país y no es así. Por ejemplo el 90% en otras partes del país es del sindicato de petroleros y el SUPEH tiene poca injerencia. Yo me acuerdo en su momento que los que quedamos en la empresa nos trajeron la nota para renunciar al sindicato y de hecho todos los compañeros que tengo yo en la empresa ninguno está en el sindicato. En el nivel de supervisión de REPSOL en este momento nadie está en el sindicato. La gente de las plantas, que trabaja por turnos, sí puede estar, no sé si en Petroleros o en el otro. Y obviamente las compañías contratistas sí están en Petroleros o en UOCRA si están en la parte de Construcción, está muy peleado eso todavía; o en Camioneros si están en la parte en la que llevan combustibles, cosas así. Pero los del nivel superior y jerárquico no están en ningún sindicato. Se intentó muchas veces crear un "Sindicato de profesionales" o algo así, pero... hay uno en la Patagonia, creo que en Neuquén, pero tiene poco aceptación, no hay gente sindicalizada.

E: ¿O sea que no hay comparación entre lo que fue el SUPE y lo que es la actualidad?

J: No, para nada. Y bueno, el resto de las contratistas esas sí tienen su gremio, como el Centro de Empleados de Comercio, como cualquiera.

E: ¿Pero ya no sería afiliación ni al SUPEH ni a Petroleros Privados, sino que a otros sindicatos?

J: Claro. Pero la cosa fue así. En REPSOL del país quedaron no sé si 7.000 y pico de empleados de 48.000 que éramos en el '75.

E: ¿A la vez no existe también un gran número que trabajaba antes para YPF pero que ahora trabaja a través de tercerizadas?

J: No todas. Cuando se terceriza no fue en la época de REPSOL, sino en la de Estensoro, mucha gente quedó, pero muchos quedaron en la calle. La cosa es así: se hacen emprendimientos y entre los compañeros había por ejemplo un sector tornería. Entonces REPSOL dice "sector tornería te doy todo", 30 personas, "pero ustedes van a hacer una empresa, una cooperativa". Normalmente era una cooperativa por el tema de los impuestos, una SRL. "Durante 2 años ustedes van a trabajar para nosotros y nosotros les vamos a pagar". Los indemnizaron, per capita les dieron una buena plata a cada uno, les vendieron los tornos, los equipos, te estoy hablando de algo que pasó hasta con las torres de perforación, pero te doy un ejemplo básico como tornería. Les vendieron los equipos de los tornos, no sé a cuántas cuotas, a una tasa, entonces la gente se quedó con los tornos, muchas veces estaban destruidas las cosas que les vendieron, pero muchos las arreglaron y le trabajaron a YPF por 2 años. Después de esos 2 años esos 30 torneros tenían que salir a competir con Pescarmona, con grandes. Muchos de ellos ganaron y siguieron trabajando, pero muchos... De las 30 personas esas alguien tenía que liderar a la Cooperativa. El que lideraba la Cooperativa a lo mejor era el Supervisor de YPF que tenían, el jefecito, el capataz, alguien, que no tenía feeling para manejar a la gente y menos para dirigir una empresa, porque eran empresas ya. La mayoría, el 90% les diría, caput.

E: ¿Y quedaron las grandes empresas trabajado para REPSOL?

J: No, otras que quedaron no son grandes empresas, pero le trabajan a YPF y a muchas otras empresas petroleras y no petroleras, hay muchas. Pero el resto se quedó en la calle, se gastaron la plata que le dieron a cada uno per cápita, en realidad

la pasó muy mal por la inexperiencia de la gente que las manejaba. Y muchos de ellos mal manejada ex profeso, “nos santamente” digamos. Gente que clavó a sus compañeros, hablando mal y pronto, hay muchos de esos casos. Y también hay casos, en Neuquén hay un caso de que a una la gerenció... Con estos emprendimientos se iba a quedar mucha gente en la calle, no te estoy hablando de hace mucho, sino de hace 10 años más o menos, 8 años atrás. Había varios emprendimientos de estos que sucumbían y los gerenció una gran empresa: Skanska. Scanca tomó el gerenciamiento, YPF puso... Porque estaba muy pesada la mano en Cutral-Co y Plaza Huinca y REPSOL en ese momento puso la plata y Skanska puso la cabeza para que esa gente siguiera. Skanska ya terminó, creo que hizo el gerenciamiento 2 años, les cobraba una tasa, no lo hizo gratis Skanska, pero les puso gerenciadore, gente que sabía, gente que conocía del tema y los ayudó y eran como 20-30 empresas y siguieron trabajando. Los ayudó, los sostuvo y muchos de ellos todavía siguen trabajando. Skanska ya no está más, pero ya aprendieron a hacer el gerenciamiento. Ahora el resto mucha gente se quedó en la calle mal, mal. He visto compañeros mal-mal. Gente que estuvo trabajando con uno al lado y después se quedaron en la calle, sin nada para comer. Y algunos vendiendo diarios, otros con una verdulería... y adentro de la empresa eran supervisores importantes y afuera terminaron por ser... No es por desmerecer a un verdulero, pero como para que se entienda el concepto de cómo quedó esa gente mal, con todo el impacto que tiene esto. Porque esto impacta sobre la familia, sobre los hijos, sobre las personas. O sea que psicológicamente mucha gente no quedó bien. Pero así es más o menos la historia de la privatización, es una empresa muy veloz, muy competitiva respecto a otras petroleras, no porque yo lo diga, sino porque yo lo veo con otras petroleras grandes, Total, Petrobras, Panamerican, y no tiene nada que envidiarles, y la gente que tiene REPSOL es de excelencia, es muy buena.

E: ¿Los sueldos que cobran creés que son acordes a esta calidad?

J: No, son más bajos que los de las otras petroleras, te diría que casi una tercera parte, es un número muy importante... No sé, habría que estar en otra petrolera, porque otro la cuenta de otro lado, hubo gente que se fue y está muy bien entonces me gustaría conversar con ellos para ver qué tan bien están, porque por ahí se sinceran entre café y café y dicen “la verdad es que yo estaba más tranquilo allá, acá me tienen a medio metro del suelo”. Acá también a medio metro del suelo, pero no... A esta altura por ejemplo el caso mío y la mayoría de la gente que tiene un nivel de dirección o de supervisión es raro irse, esto es más para chicos, jóvenes profesionales, que eligen otro camino y que no lo sienten a YPF como lo sentimos nosotros. Yo creo que la mejor etapa que vivimos organizativa fue la de, a pesar de que se fue mucha gente a la calle, fue después de Estensoro la de la época de Monti, que era el que le sucede como presidente de YPF a Estensoro, bah, vino otro, primero ... Leoni y después la época de Monti. Había conceptos más claros. Lo que pasa que la gente de la que se nutrió Monti era gente de petroleras importantes. Cuando REPSOL toma el control de YPF era básicamente una empresa del upstream, o sea de refinación, de refinería y de comercialización. Sabía de motos, de autos, de destilerías, pero REPSOL no sabía nada de refinería, se iba a nutrir de la gente de la ex YPF, para ser una petrolera completa a nivel mundial. O sea no solamente destilería, sino producción, sacar petróleo, perforar, cosa que ellos no sabían. Y por otro lado el cambio cultural del viejo mundo a nuestra cultura. Ellos son mucho más estructurados que nosotros, llevan 3000 años desde la época de los romanos, nosotros somos nuevitos en relación al viejo mundo, ellos tienen otra mentalidad, mucho más estructurada, de planificar todo, de ponerlo en su marco, de ponerlo punto por punto para los presupuestos, para todos, son sumamente estructurados. La otra

era mucho más veloz. Pero son épocas. Después por ahí viene otra más grande, British Petroleum, que es inglesa, o la ENI italiana y dicen “compramos las acciones de REPSOL” y pasamos a depender de los ingleses o de los italianos, y tendrán otro modus operandi distinto.

E: ¿Cómo es el nivel de producción, de perforaciones?

J: Los niveles de producción son... Creo que en un solo yacimiento deben tener el presupuesto que tiene la provincia de Mendoza. En Neuquen se manejan presupuestos que son el presupuesto de toda la provincia de Mendoza junta en un solo yacimiento de gas, o en Rincón de los Sauces. Millones de dólares. Imagínense, para que se den una idea, al gobierno de Neuquén por regalías petroleras le entran millones de dólares por mes. Imagínense si Neuquén no es una provincia rica. A eso súmenle todo el turismo, Villa La Angostura, los ríos, todas las cosas que tiene. Y acá en Mendoza no es tanta producción, no es Rincón de los Sauces ni Loma de las Latas que es gas, ni todo eso, pero acá en Mendoza entra buena plata también. Y obviamente las provincias incentivan a sacar más petróleo y más gas, porque en la medida en que saquen más, más recursos entran a través de regalías. Pero se trabaja mucho, se perfora mucha. Hay un plan de inversiones por ejemplo de REPSOL este año en la plataforma continental para hacer off-shore. La plataforma que ustedes ven acá en América los que están a la cabeza de eso son los brasileros, y Chile en el estrecho. Uno cuando pasa con el avión por ahí ve las plataformas abajo en el mar. Acá dentro de un año o dos vamos a ver eso frente a las costas de Mar del Plata. Hay un plan de inversiones brutal, que es lo que incentiva el gobierno con Enarsa, que es la empresa del Gobierno, una pseudo-YPF. La cabeza de Enarsa es un ex-ypefiano... En el negocio del petróleo se conocen todos, así que uno va a Salta, adonde vayas te dicen “¿vos no estabas en tal lado?”. Yo creo que es la única industria en la que se da. Y así es más o menos la historia desde el '91-'92 de la privatización.

E: Hemos hecho una entrevista a una persona que trabajaba en forma tercerizada para YPF y él nos comentaba que se notaba mucho la diferencia entre los empleados de planta de Repsol y los que trabajaban para otras empresas. ¿Vos sentís esa diferencia?

J: Sí, pero ojo, muchas veces que Repsol contrate un empleado con un contratista a \$7.000 no quiere decir que vos vas a cobrar los \$7.000, la empresa se queda con un tanto por ciento y capaz que a vos te queda de bolsillo \$2.200, una cosa así. Pero sí, obviamente están más bajos... Pero no en todos los casos, ojo, no en todos. Hay algún nivel en Repsol que están muy bajos de salario y yo les aseguro que hay contratistas que están ganando más. Es más, gente que está supervisando a contratistas que ganan más que ellos; son los menos casos, pero los hay, los conozco y los he vivido. Pero en líneas generales sí hay diferencia.

E: ¿Cuando todos los empleados pertenecían a YPF se notaba lo mismo una diferencia entre los distintos niveles de trabajo?

J: No, antes el nivel salarial era más o menos estándar, más homogéneo. La banda era más o menos lo mismo, había muchas bandas, pero eran más o menos iguales. Aparte todo el mundo sabía lo que cobraba el otro, porque se pasaban los listados con todos los números de legajo y te decían “¿che, por qué cobraste \$500 más que yo?” “y, porque hice horas extras”... Pero ahora nadie sabe lo que cobra el de al lado, es ultrasecreto. Pero sí los contratistas ganan menos. Pero es una regla... o sea el chico ese que protesta no tiene que protestar contra Repsol, sino contra el contratista que lo



tomó, porque la compañía que lo tomó es la que discutió los aranceles con Repsol. Si vos me decís a mí “quiero que Juancito trabajo con ustedes por \$10.000”, y yo te digo “no, por \$5.000” y vos me decís que bueno, entonces que Juancito no me venga a decir a mí por qué le pago \$5.000 si yo te los pago a vos. Es una cuestión de negociación entre la compañía que lo toma y Repsol, de aceptar esos aranceles, es la cuestión de la oferta y la demanda. Y pasa de todo con esto, hay trigo limpio y trigo sucio como en todos lados. Pero es así. Lo que pasa es que antes la banda era más homogénea, solo un jefe superlativo que cobraba más que los de abajo. Yo ni los conocía, porque los veía una vez al mes. Pero ojo, todo esto que yo estoy conversando lo digo de este lado, porque sé lo que piensan la gente del otro lado, los que se quedaron en la calle. Por eso te lo digo con conocimiento de causa porque tengo muchos amigos que se quedaron afuera con los que he charlado y sé lo mal que la están pasando y lo que pasaron. Y yo te puedo decir “sí, es muy linda la empresa”pero porque tengo trabajo. Y quedé porque quedé, por un montón de cosas, porque estaba estudiando, porque tuve la suerte de quedar. Pero como en todas las empresas, se fueron vagos, atorrantes, tipos que eran mucho más capaces que yo, seguro. Pero había que bajar gente, eran 45.000 y tenían que quedar 2.000 y los bajaron como fuera, “este, este, este”... Y fue así, la privatización fue así. Un gerente que vino acá y dijo “¿cuántos son?”, “50”, “bueno, a partir de mañana tienen que quedar 2”.

E: ¿En esos casos quién hace el trabajo de los 48 que echan?

J: Los 2 que quedan.

E: ¿Se aumentaron las horas de trabajo?

J: Sí, se entró a trabajar como diez veces más. Aparte muchas veces los otros 40 que se fueron los tomabas vos y los contratabas, cuando se podía, pero si no, no. Pero la carga laboral fue tremenda, tremenda.

E: ¿En tu caso particular lo sentiste?

J: Sí, muchísimo. Hoy en día uno está a disposición de la empresa sábado, domingo, con el bendito celular anda todo el mundo... 2, 3 de la mañana si te dicen hay que salir tenés que salir, si hay algún problema de producción o de seguridad o de lo que fuere, y podés pasar 2 días en el campo y venís y no ves ni \$2 de horas extra porque es así.

E: ¿Eso es para todos los empleados?

J: Sí, todos están así. Hoy en día hay algún problema y llamás a alguien 2-3 de la mañana y te tiene que atender, por más que no esté de guardia ni nada, porque él conoce de ese tema, y no tiene derecho al pataleo, es para todos iguales. Ahora, eso se da en todas las empresas petroleras, no es solo en Repsol, porque es así, lo que pasa es que en la empresa estatal te levantabas a las 3 de la mañana, pero lo cobrabas.

E: ¿Pero ahora no cobran nada por esas horas extras?

J: No, nada. Y si tenés que viajar y hacerte 400 horas de viaje no hay tiempo en viaje, ni nada. Todo por el mismo precio. La otra vez conversábamos con mis compañeros de trabajo que antes por ejemplo si yo reemplazaba a mi jefe, que estaba tres veces arriba de mi nivel, supongamos yo tenía una categoría 20 y mi jefe tenía la 24, se

pagaba la mayor función. Mi jefe se iba de vacaciones y me dejaba a mí, a mí me pagaban la 20/24. O sea yo iba a cobrar el sueldo de una 24 hasta que volviera mi jefe, cuando él volviera me lo sacaban. Yo ahora por reemplazar a mi jefe, o me reemplazan a mí y no van a cobrar ni un peso más, al contrario, van a tener más responsabilidad y más carga sin un peso. Pero es así en todos lados. O sea que en la globalización vino todo esto, no solamente en empresas petroleras, en todas las empresas vinculadas al petróleo pasa exactamente lo mismo. Lo que sí que es muy bueno es que si vos querés un celular de última generación te lo comprás al otro día, querés una notebook te la compraron al otro día, la camioneta la cambian cada 3 años, y “quiero esto” y lo compran. “Necesitamos una video con plasma” y lo compran. Tenés todas las armas... “Me quiero capacitar en tal cosa” y te mandan. Yo he tenido oportunidades de hacer cursos en Estados Unidos y me mandaron. Y hay reuniones en Buenos Aires, me anoto y voy a Buenos Aires. Y muchas veces decimos “no, no voy, que vaya otro”, y va otro, sea del nivel que sea. En otra época no era así, iba el jefe. Agarrar un curso en algunas épocas era muy embromado, alguno muy de vez en cuando. Pero en este momento lo que pasa es que si no fuera así todas las empresas se le vienen encima porque los otros trabajan así. O sea tiene que estar a nivel tecnológico a la par, y en todas es así. no te digo que es un viva la pepa que vivimos viajando, pero a nadie se le priva el tema tecnológico, nada. Lo que uno quiere se le compra. En ese sentido lo de la empresa es brillante, entiendo que en todas las petroleras pasa lo mismo. Y poniéndonos así en igualdad de condiciones yo te digo hacemos reuniones nosotros con otras petroleras, que por ahí sale algún congreso y nos juntamos y hay un intercambio de hacer las cosas bien, el marketing, que le llaman ahora, o hace algunos años, que es copiarle al otro en el buen sentido de la palabra lo que está haciendo, “che, qué bueno” y ver de implementarlo. Y te digo que estamos a la vanguardia de muchas cosas, creo que Repsol debe ser la 5<sup>o</sup>-6<sup>o</sup> a nivel mundial, está Exxon primero, la British, la ENI...

E: Te quería hacer una pregunta acerca de los cambios que comentaste a nivel de organización del trabajo, en donde nos contabas que hay menos mandos jerárquicos medios y que aumenta la horizontalidad. ¿Vos creés que este cambio le da más poder a los empleados en cuanto a la toma de decisiones?

J: Sí, totalmente.

E: ¿En relación a temas importantes también?

J: Sí, totalmente. Vos sabés que nosotros todos los años la empresa se fija una serie de objetivos que vos tenés que cumplir. Entonces hay objetivos de compañía que los tenemos que cumplir entre todos, y después individuales. Entonces vos tenés 4 objetivos. Según los cumplas o no, más los generales, que hacemos todos, vos cobrás un dinero el año que viene, que es un premio, pero vos tenés que cumplir. Ahora se ha achatado hasta tal punto la estructura que todo el mundo –por supuesto hay decisiones que se van a consultar-, pero normalmente todo el mundo tiene el poder de hacer y deshacer. La fuerza que tiene el empleado hoy dentro de la compañía no lo teníamos nosotros pero ni en broma. Lo único que está muy, pero muy cuidado el tema de la comunicación, de salir a atender al periodismo, cosas así. Hay un estamento de la compañía que se dedica a eso. Pero en líneas generales yo necesito, por decirte algo, 5 dibujantes que manejen un cierto artificio cibernético de computación y me hago un pliego y lo contrato por 3 meses, 4 meses, lo que yo quiera, lo charlo con mi jefe, estamos de acuerdo y listo. Antes esto no lo iba a hacer ni loco. Eso es lo bueno que tiene la empresa, que uno puede contratar y descontratar. Si esta empresa que contratamos al final no sirve, y bueno, se tendrá que ir. Esto que

decimos normalmente es así, si yo contrato un pintor para mi casa y anda mal, y se cae de la escalera, y al otro día me tiró la pintura le voy a decir andate, porque es así, como en cualquier empresa. Pero tenemos todos los medios a nuestro alcance para hacer el trabajo. Vos vieras cuando se ponen medios locos y pasan presupuestos así siderales, y se discute, se patalea, y se adjudica al mejor técnicamente y que tenga muy buena performance en seguridad y medio ambiente, cosa que antes no se daba, antes había muchísimos accidentes.

E: ¿Ahora ha disminuido?

J: Sí, los accidentes de antes eran toda la gente de YPF, ahora son todos los contratistas. Ahora está la gente de YPF más todos los contratistas, porque los de YPF somos el 1% ahora, estamos hablando de 4.000 y pico de personas, de los cuales de YPF tenemos 100. Las estadísticas de accidentes se basan en toda la gente. Si ponemos esto contra la gente de antes lo que se ha avanzado en seguridad es sideral. Y en general queda mucho por mejorar, pero se ha avanzado mucho, sobre todo en perforación, que era donde había accidentes más graves, pero yo creo que está bien el cambio. Yo no sé decirte con qué empresa... porque en esa época era joven y lírico, no sé si decirte, si vos me decís “¿cuál empresa te gustó más: la estatal, la de Monti o esta?” no sé. Creo que estaba más estructurada, con un norte más notable, la de Monti, que esta. Pero esta no porque sea mala Repsol, sino porque ellos hacían refinación, desde que tomaron el control de YPF hacen upstream 50.07

Upstream: Exploración, Producción y GNL

**Jorge. Dirigente del Sindicato Unido de trabajadores del petróleo e Hidrocarburos<sup>25</sup>.**

E: ...investigando sobre los cambios en las condiciones laborales de los trabajadores de la ex YPF estatal a la nueva Repsol YPF...

C: Cuando se cumple la privatización estaba Cassia en el cargo de secretario gremial, y yo estaba en el sur después vine acá al sindicato y después se produjo la privatización que fue producto de aprobación de la ley de reforma del Estado que aprobaron diputados y senadores dentro de los diputados y senadores que lo aprobaron hay diputados y senadores que hoy en la actualidad están en el gobierno en la provincia de Mendoza tanto del partido justicialista como del partido radical, y el partido demócrata ellos son los que levantaron la mano y permitieron la privatización de YPF que se produjo en el año 91, 92 creo, el poder ejecutivo nacional reglamento la ley y se produjo el proceso de privatización

E: y como fue ehh...

C: a partir de ahí después de la aprobación de la ley lo que quedo es buscar la forma de ayudar a los compañeros de trabajo la indemnización era bastante significativa para ellos, muchos optaron por irse por cobrar el dinero creyendo que era la mejor salida y hubo una gran cantidad de trabajadores que optaron por la continuidad laboral en emprendimientos en empresas de servicios... de esa cantidad de trabajadores en su momento nosotros logramos ayudarlos en conjunto con el sindicato y se conformaron alrededor de 85- 90 empresas contratistas empresas que fueron conformadas por trabajadores que se conformaron en S.A. desde ese momento ese proceso por el 95.

A partir del 95-96 cuando se termina todo el proceso privatizador en la provincia de Mendoza nos quedan aproximadamente 2000 trabajadores se acogieron al retiro voluntario otros quedaron en la empresa en cooperativas desde esa fecha hasta el año 2000-2001 aproximadamente quedaron de las 85-86 empresas quedaron alrededor de 40 empresas a partir de un manejo interno que no lo supieron hacer por que bueno no estaban preparados para eso, no estaban capacitados, peleas internas acusaciones a la vez a nosotros nos miraban de lejos, si bien al principio nos dejaban guiarlos por que la negociación se hacia sentado al lado..... Este, después del 2000 aproximadamente empezaron a arrimarse al sindicato de vuelta y bueno hoy han quedado alrededor de 35-37 empresas a partir de las cuales 23-24 tienen convenio colectivo con nosotros y sus trabajadores se han ido de alguna manera jubilando y en los últimos 10 años.....

E: y esto sería la actualidad no es cierto, y en el proceso cuando se anuncia que se va a privatizar YPF, ustedes ya estaban en el sindicato, ustedes como lo toman, que papel entienden.....

C: nosotros en primera instancia nosotros lo rechazamos, lo rechazamos hasta que se aprobó la ley , una vez que se aprobó la ley había que acogerse a lo que determinaba la ley, hasta que se aprobara la ley, nosotros hicimos ¿que hicimos? movilizaciones, paro, hicimos paro en los sectores de trabajo, la sociedad se enojaba con nosotros, decía que la gente de YPF era privilegiada, que estaba bien lo que estaban haciendo, yo me acuerdo patente por que yo fui parte, la gente nos puteaba,

---

<sup>25</sup> "Investigación: Condiciones Laborales después de las privatizaciones. El caso de YPF- Repsol Mendoza" (2005-2007) Director: CORTESE, Carmelo. Codirector: LLANO, M. Del Carmen. Integrantes: **BAUZÁ, Javier Ignacio**; CORTESE, Laura; D' AMICO, Paula; FERNÁNDEZ, Diego; GORDILLO, Natalia Lorena; GUTIÉRREZ, Noelia Romina; JARA, Laura Elizabeth; LEMA, Sandra Esther; PEREZ, María Victoria; RAÍA, María Laura; RAÍA, María; Soledad; ROJO, Ricardo

y nos rompían los micros, los que hoy dicen que está mal antes decía que estaba bien, esa la tengo re clara, por que nosotros parábamos la destilería y cuando nos bajábamos de los micros, en todo lo que es la zona de Luján de la Panamericana, nos rompían los vidrios de los micros, nos querían matar a todos la gente, la gente el pueblo la sociedad, estaba de acuerdo con la privatización

E: Y usted a que atribuye a que la gente, yo por ejemplo yo vengo de una familia de ypefianos y también esto de los privilegios

C: y porque estaban mal informados por que la gente se creía que el trabajador de YPF era, era un trabajador de una elite distinta que le daban todo y que en definitiva era verdad porque todo lo que tenían eran beneficios había conseguido el sindicato, como por ejemplo lo de los bancos.

E: o, y que estaría bueno que todos los trabajadores los tuvieran no solo...

C: claro pero como lo tenía la gente de YPF y eran convenios que tenía el SUPE los que les daba el gasoil o Kerosene en su época y muchas veces los trabajadores no lo utilizaban en la casa pero lo donaba a escuelas como mi padre, por ejemplo yo iba a la escuela Caseros, yo tenía 11 años y la escuela caseros veníamos de Luján, cuando arranco la escuela caseros eran casillas yo fui uno de los privilegiados de ir a la casilla y a mi me daban el kerosene y era para la escuela yo.....venían con los muchachos con el tarrito de 4 o 5 litros cada 2 o 3 días y le daban el Kerosene y les pagaban el pasaje en avión que eran conquistas del sindicato y tenían los remedios el 50% de todos los remedios pero por que se los pagaba el sindicato, la gente creía que éramos unos privilegiados.

E: y en esa época quienes eran las autoridades del SUPE en la época de la privatización

C: Acá estaba el compañero Manuel Sánchez..... que era secretario general del Supe y después secretario de...

E: y a nivel nacional....

C: Y a nivel nacional estaba Cassia..... y lo putean a Cassia y lo culpan a Cassia de la privatización de lo que sucedió en YPF pero mientras que Cassia fue presidente de la Comisión Nacional de Energía no se aprobó la ley, la ley se aprueba cuando deja el cargo Cassia en el año 1991 y asume el compañero gordin o Ortiz (no se entiende bien el nombre) el fue el presidente de la comisión de energía

E: ¿Cuál el de acá de Maipú?

C: si, si cuando él asumió la comisión de energía en el año 91 fines del 92 ahí se aprueba la ley y Cassia no era diputado nacional, .... por que Cassia fue diputado nacional antes que se aprobara la ley, cuando asume el compañero Gordin o Ortiz ahí, la gente lo ve a él (Cassia) pero no fue así, esta escrito ehh, ustedes pueden entrar por internet al congreso ahí están los diputados que aprobaron, no aprobaron, ¡está clarísimo!

E: ¿Por qué usted supone que la gente estaba... de acuerdo digamos con la privatización?

C: porque estaba mal informada, porque fue producto de una campaña publicitaria de parte del gobierno, del gobierno nacional y del gobierno provincial que también le convenía porque sino no estaría cobrando ahora toda la gita que está cobrando de las regalías de la venta le convenía a ellos, al gobierno por la plata que le significaba a las provincias así fue....

E: y este proceso ya privatizado no es cierto, ¿como impacta en los trabajadores usted recién nos contaba que algunos aceptaban el retiro voluntario?

C: negativamente por que nosotros hemos tenido que ayudar a nuestros compañeros de trabajo 20 años de trabajo en el equipo de perforación que los dejo la mujer o nosotros tenemos compañeros presos... aca ninguno quedo bien, ( no se escucha bien el audio) hoy estan ingresando a la empresa está bien tienen que ser técnicos pero una parte.....

E: y usted recién hablaba de los beneficios que tenían los trabajadores gracias a las conquistas del sindicato

C: sí la obra social es la única

E: ¿y se mantienen esos beneficios una vez privatizada la empresa?

C: sí algunos, los pasajes no se tienen, la obra social

E: ¿y qué obra social tienen?

C: OSDE. (no se entiende el audio) tiene afiliados propios y con la suma de los trabajadores que han optado por .....

E: ha variado el número de afiliados a partir

C: ¿en el sindicato? y a nosotros hasta el 90 si a nosotros nos vario más del 50% hoy no, hoy no porque con los trabajadores propios de YPF y con los 23 convenios colectivos que firmamos con los ex trabajadores de YPF tenemos la misma cantidad de afiliados que eran afiliados del sindicato y votaban se juntaban después de la ley

Suena el teléfono, atiende y habla unos minutos...

E: estábamos en la cantidad de afiliados que tenían

C: la misma cantidad por que, por que se le suman una cantidad importante de trabajadores que antes nosotros no teníamos que son los trabajadores de la red propia de YPF de estaciones de servicios, siguen teniendo la destilería, el oleoducto, el gasoducto, la planta de almacenaje, los yacimientos en Barrancas, la ventana, tupungato, Ugarteche, Malargue, en el caso nuestro que representamos a Mendoza, San Juan y San Luis tenemos la planta de Villa mercedes hay una planta en San Juan que es la que distribuye todo el combustible a las minas de oro y a todo eso lo que se le ha sumado ahora son las estaciones de servicios propias de YPF que no son de particulares si no propias de YPF esas tenés la de San Martín y Garibaldi en ...que ahí tenés afiliados la del Shopping que son nuestros..... en Rodeo hay otra, la de la quinta que está acá en paso de los andes esa nueva que la están remodelando.....la de Uspallata, en San Rafael hay 3, en Villa mercedes hay 2 en San Luis hay 2, en San Juan hay 3 y en la Rioja hay 2 que son de la red propia de YPF y los trabajadores que trabajan ahí son afiliados nuestros.

E: cuando usted dice la red propia ¿a que se refiere?

C: A qué son de YPF las estaciones de servicios

E: a son estatales?

C: no, no, no son privadas

E: y después cuando se hacen por ejemplo cooperativas y se privatiza YPF los afiliados de estos lugares que son afiliados a...

C. son afiliados del SUPeH, son 23 convenios colectivos de trabajo 23 empresas que les prestan servicios a Repsol que una vez privatizada formaron las cooperativas como S.A hoy siguen con contratos.

E: ¿y que modificaciones dejo la privatización, que impacto tuvo en el sindicato la privatización el paso de SUPE a SUPeH con la h?

C: Económico, económico total tanto que, en más (no se escucha el audio)...

E: ¿y la H que agregaría?

C: hidrocarburos antes no estaba, ya no es más del Estado, sindicato unido de trabajadores petroleros e hidrocarburos.

E ¿y tiene alguna relación este sindicato con los sindicatos de petroleros privados?

C: no, no ninguna nada más de conocernos

E

: y ellos agrupan otro tipo de trabajadores

C: ellos agrupan a los trabajadores que han agrupado históricamente, por que la misma ley de privatización de YPF

C: en una de la profesión del trabajador el encuadramiento sindical dice la ley nº del 96- 97, ehh el encuadramiento sindical es el proceso de realización continúa que no producirá modificaciones en materia sindical de los trabajadores cuando un ente es sujeto a privatización salvo que lo solicite la autoridad competente.

E: el artículo 43

C: el capítulo 5 de la profesión del trabajador

E: y actualmente con que convenio colectivo de trabajo se están moviendo

C: con el convenio (no se entiende lo que dice)..

E: el del 75

C: no ese ya fue modificado, ese fue modificado como renovaron todos los convenios, en el país se debe haber quedado con no menos del 10% de los sindicatos con ese convenio, los bancarios que no renovaron porque si no lo renovás queda el anterior, el 90% lo tienen renovado.

E: y actualmente cuál es que rige en Repsol.

C: Sabes que no me acuerdo, esta reformado a partir del... son todos los mismos.

E: ¿ya hora en la actualidad que posición política y sindical tiene el sindicato?

C: es la de los trabajadores dentro de la ley todo

E: ¿que tienen delegados por sección?

C: (no se entiende lo que dice) dos delegados (no se entiende lo que dice) 1200 afiliados directos que son los que votan y alrededor de 12.500 que son los socios adherentes que aportan pero que no votan también

E: ¿y los cambios con respecto a las condiciones laborales, los horarios?

C: Hoy hacemos un régimen de trabajo de 12 por 12 el sistema antes era y 4 por 4 que es un sistema nuevo (no se entiende lo que dice) y las condiciones laborales, lo que ha cambiado es el sistema de capacitación (no se entiende lo que dice).

E: ¿en cuanto a salario?

C: hay dos tipos de salario del trabajador propio de Repsol. (no se escucha) para los de afuera puede ser excelente pero para nosotros es poco para la actividad petrolera y hay un tipo de salario que es (no se entiende lo que dice) .

E: ¿que balance se puede hacer sobre la privatización ahora que han pasado varios años?

C: negativo, por que era una empresa del Estado, tiene que prestar un servicio, negativo desde el vamos, al margen del problema que había de la sociedad con los trabajadores, había un problema político que daban los balances negativos, nadie le pagaba a YPF por eso todos los balances son negativos, el ejército sacaba y no le pagaba era todo con papeles, el estado le sacaba combustible y no pagaba, los ferrocarriles, todos le sacaban a YPF y era todo con papeles

E: y eso no pasa ahora (risas)

C: y no pasa pero tampoco las ganancias son para nosotros .... dólares anuales que no quedan en el país.

N: y en esa época quién estaba en el directorio de YPF cuando fue la privatización... Ibañez

C: .había un representante de los trabajadores (no se escucha) no Ibañez

E: y ahora Nacionalmente?

C: secretario General es Cassia

E: y el SUPeH, ustedes representan a cuyo?

C: claro yo Cuyo y ....

.....Se va un ratito ( por que llega la hija del "Marito Zafora").....

N: vio que ahora esta en el tema central de los hidrocarburos, del petróleo, desde el gobierno se planteo la formación de ENARSA, después esta lo de la renacionalización; ¿ustedes desde el sindicato con que acuerdan de todo esto?

C: nosotros estamos de acuerdo, con la de ENARSA nosotros ya tenemos un acuerdo con el gobierno una resolución para que los trabajadores que trabajen en ENARSA queden afiliados al SUPeH, ya firmamos un acuerdo con los representantes del SUPeH

E: ¿ y que piensa con respecto al debate que hay ahora sobre crisis energética, escasez de gasoil?

C: la destilería sacan 10.700 metros cúbicos diarios de gasoil, no hay crisis energética al contrario en la Argentina esta lo máximo del proceso de gasoil lo máximo aceptable dentro de lo que es,

E: y por que piensa

C: es una maniobra de las estaciones de servicios en más por ahí se reprograman viajes de camiones que vuelven con la manguera cruzada, que llegan y el tipo le dice que no y hay que reprogramarlo para otra estación de servicio.... están buscando un acopio para conseguir un aumento tienen los tanques llenos prefieren no vender, o vender un poco va a haber un incremento del gasoil, la destilería de Luján de Cuyo están trabajando al máximo, no más allá de...(no se entiende lo que dice)

E: queríamos para terminar saber si ustedes tienen publicaciones o algo del 89 o de la actualidad

C: si un libro se los doy, hay una parte del ....

N: el convenio colectivo del 2001 lo tendrían para sacarle fotocopias

C: lo tendría que buscar, en la página 88 figuran todos los diputad

**Dante. Dirigente del Sindicato Unido de Petróleo y Gas privado de Cuyo<sup>26</sup>.**

---

<sup>26</sup> "Investigación: Condiciones Laborales después de las privatizaciones. El caso de YPF- Repsol Mendoza" (2005-2007) Director: CORTESE, Carmelo. Codirector: LLANO, M. Del Carmen. Integrantes:



E ¿a quienes agrupa este sindicato?

Dante: a la actividad petrolífera en sí que esta dada en toda la provincia de Mendoza, San Juan y San Luis hasta hoy se esta moviendo con lo que es gas envasado nada mas. Dentro de la actividad están todos los sectores de mantenimiento, equipo de perforación, de terminación de puling, la refinería todo lo que es mantenimiento y la planta de gas, todo lo que es refinamiento, fraccionamiento y distribución.

E: ¿cuál es la diferencia para que un trabajador este afiliado a este sindicato o al otro sindicato?

D: al SUPEH... bueno, eeh... como lo dice nuestra razón ¿no? Nuestra denominación este es un sindicato privado, que responde a la actividad privada. Hoy no hay eeeh... trabajadores petroleros estatales que era lo que históricamente tuvo el SUPEH.

E: Claro

D: pero por una cuestión de.... este.... una cuestión de... criterio, de respeto se siguió manteniendo, respetando, el personal de la empresa que pertenece a la empresa de Repsol YPF pertenece al SUPEH ellos lo que hicieron es ahora incrementar lo mismo con las estaciones de servicio que son de la Red Oficial de Repsol YPF.

E: este sindicato desde cuando...?

D: este sindicato tiene 60 años cumplidos en este año, desde 1946 a 2006.

E: mmmm, afiliados de antes y de después de las privatizaciones?

D: esteee.... mantuvo siempre una cantidad de afiliados que no superaban los 1500 específicamente, nosotros en el 2002 llegamos a tener 1.100 Afiliados y a partir de allí la actividad en nuestra zona de jurisdicción se ha incrementado bastante ..... a lo que hoy tenemos como sindicato.

E: una pregunta: ¿cuando YPF era estatal ¿ustedes tenían afiliados?

D: el sindicato tiene 50 años. Nosotros siempre tuvimos toda la actividad privada, YPF por ejemplo acá en Mendoza tenía contratistas. Todo el personal de las contratistas era nuestro, los yacimientos que no eran de YPF todos eso era nuestro.

E: ah claro, esa era la diferencia que por ahí no me quedaba claro. Y te hago una pregunta: ¿que beneficios da el sindicato a los trabajadores?

D: nosotros manejamos todo lo que es, la obra social es nuestra, históricamente este sindicato tuvo obra social. La obra social de los trabajadores la manejamos los trabajadores, nunca fue una obra social gerenciada, una obra social privatizada o mejor dicho.... siempre nuestra obra social estuvo manejada por nosotros, amén de la obra social le damos, todo lo que es el asesoramiento y ..... los paritarios, este sindicato a través de la federación tiene los convenios colectivos de los tres sectores ..... refinería y gas. Tres convenios es parte interviniente de Repsol YPF y también con nosotros

E: ¿o sea que ustedes tiene afiliados de Repsol y del resto?

D: del resto de las contratistas y de las empresas.

---

**BAUZÁ, Javier Ignacio**; CORTESE, Laura; D' AMICO, Paula; FERNÁNDEZ, Diego; GORDILLO, Natalia Lorena; GUTIÉRREZ, Noelia Romina; JARA, Laura Elizabeth; LEMA, Sandra Esther; PEREZ, María Victoria; RAÍA, María Laura; RAÍA, María; Soledad; ROJO, Ricardo

E: ¿en mayor medida de Repsol?

D: claro por que aca la mayor cantidad de afiliados es de Repsol

E: claro....

D: Malargue como aca en Mendoza ..... otra empresa que esta El Trebol, Petrobras, Oxi, Chañar Serrado, Mendoza Norte, y después el resto es todo Repsol. Y en Malargue esta Petroquímica, Petrol, Eco, El Trebol y el resto lo más grande es de Repsol.

E: y el trabajador elige afiliarse a este sindicato o al SUPE?

D: no, las empresas que estan reguladas por nuestra actividad, los trabajadores no pueden

E: aaah, tiene que ver con la empresa a la que ya entro a trabajar

D: (No se escucha el audio)

E: ¿en que medida se vieron afectados en la época de la privatización, el trabajo del sindicato? ¿O en que medida ustedes participaron en la decisión?

D: EN NADA!, En nada, nosotros nos seguimos manteniendo en lo que siempre fuimos, privados

D: este sindicato nació privado y sigue siendo privado

E: ¿no afecto en la afiliación?

D: no, no... lo que si se nos incrementó después a posteriori por supuesto, por ejemplo, los emprendimientos que se formaron después a posteriori muchos de ellos pasaron a nosotros.

E: los trabajadores que pasaron a formar otras empresas

Es decir, las cooperativas.

D: no, no precisamente las cooperativas, porque eran empresas, SRL o SA, pero no expresamente cooperativas.

E: o sea que en el momento de la privatización no participo por decirlo de alguna manera ni a favor ni en contra...

D: no no, no tuvo incidencia para nosotros si vos me preguntas desde el punto de vista política, eeh... con respecto a la actividad nuestra y no te digo que una empresa nacional no se si con actividad propia, todo lo que es la política energética del país, yo creo que por lo pronto como argentino .(no se escucha el audio) no empresas multinacionales este no debe ser así, cualquier país del mundo es la empresa nacional la que maneja el tema energético.

E: y con respecto a una mirada a largo plazo, ya han pasado varios años de la privatización podrías hacer un balance, si te pareció positivo o negativo la privatización?

D: yo... este digo que, que hay cuestiones necesarias. YPF al momento de la privatización era la única empresa que daba... petrolera que daba pérdida en el mundo. Ni para tomar como ejemplo por que la única empresa petrolera en el mundo una petrolera que de perdida y que sea nuestra. Había que hacer algo, cuando se privatizó y a partir de allí cambió YPF se... a una empresa internacional se desarrollo, hizo actividad en otros países, creció y bueno después se vendió ya de manera totalmente privada y es lo que es hoy día ¿no? Lo que no quiero con esto es justificar, es decir que estoy de acuerdo con que la privatización se dio porque estaba al borde

del caos la empresa. Hay que tener en cuenta que mucho de ello es por manejo político. A quienes proveía YPF que eran todas las empresas Aerolíneas, era estatal, Obras Sanitarias ..... bueno los ferrocarriles nadie le pagó nunca a YPF, entonces llega un momento que subvencionaba al resto y por eso terminó como terminó.

D: por eso pasa eso no? Pero yo digo que debe haber una empresa nacional que ejerza el poder de control de .... las empresas.

E: claro porque, hablando de esto que vos decís no? Qué pensás sobre el debate ahora en estos últimos tiempos sobre si renacionalizar la empresa, reprovincializar, vender, vos que pensás?

D: no, yo digo que nacionalizar no, pero si que tiene que haber una empresa nacional que controle y que bregue porque quede un porcentaje mayor de lo que queda y que se distribuya ahora que ha salido la nueva ley de hidrocarburos es un poquito mas racional y que.... eeeeeeh.... y que en cada una de las provincias por allí todo lo que es el manejo de...

E: vos recién nos decías que cuando YPF se privatizó ustedes aumentaron el número de afiliados, en ese sentido en que medida afectó al sindicato, o sea, ir haciendo las mismas aumentando...

D: si porque históricamente, que quiero decirles, nuestro manejo se incrementó hace muy poco eeeeh, el beneficio porque hemos hecho acuerdos muy importantes que hicieron que los beneficios de las empresas a los sindicatos petroleros todo el dinero que ingresa sin fines de lucro..... el beneficio, aca no nos sirve tener el dinero guardado en el banco, esto es una entidad sin fines de lucro, entonces todo lo que uno consiga es para devolver en obras, nosotros ..... hemos hecho una obra muy importante un polideportivo, hemos refaccionado el local, hay cada vez mas bocas de expendio, nadie va mas allá de diez km a comprar una orden en todo lo desparramado que esta nuestra jurisdicción, hemos incrementado el 75% de descuento en los medicamentos con vademecum abierto en todas las farmacias, todo el material descartable, todo eso lo pone el sindicato, y esos son beneficios que se han incrementado pero no por la privatización

E: y no por el aumento de afiliados?

D: no, no, no porque son conquistas que hemos hecho a través del cuerpo paritario en todo el país antes aumentos de sueldos, beneficios sociales para los trabajadores, también beneficios que consigue el gremio y que son devueltos en obras en el sistema social.

E: te hago una pregunta, y vos? Sabes como es el sistema de trabajo ahora? Cuantas horas trabaja la gente? Si es el de 8 horas, el de 12 horas, turnos de 4

D: si no lo se yo a eso

E: bueno... (risas)

D: (risas).... legalmente el trabajo es de 8 horas en nuestra actividad es muy común que la gente haga horas extras, acá el desarrollo de las tareas es las 24 horas del día, los yacimientos nuestros y la refinería no paran, ni de noche ni cuando llueve ni cuando hace frío estamos todo el día los 365 días del año en permanente desarrollo en actividad, lo que si es que la gente más de 12 horas no trabaja.

E: pero los turnos son de 12 horas, sería?

D: 8 horas en algunos casos y en otros 12.

E: los francos los tienen...ehh.

D: los francos los tienen según el convenio colectivo de trabajo, son 48 horas trabajadas por 48 horas no trabajadas.

E: el convenio colectivo de trabajo no depende de la empresa con la que lo hiciste, o es uno si por ejemplo vos tenes afiliados de Reposl y de...

D: Son tres convenios distintos uno para refinería uno para gas y uno para yacimientos. Para todos es el mismo convenio.

E: no tiene nada que ver con el convenio colectivo que pueda hacer el SUPE, es decir en una misma empresa pueden haber dos trabajadores que tengan beneficios distintos según los convenios colectivos de trabajo

¿es decir no tiene ninguna relación un sindicato con el otro son totalmente independientes?

D: si

E: le hago una pregunta, con respecto a esto que ha salido en la Televisión de la crisis energética que hay en el país, ¿usted que piensa?

D: yo lo que digo es que no confío mucho en que sea por un incremento del consumo si no que es por los que están detrás de (No se escucha el audio) ..... sino fuera así, tendríamos que tener mínimo la sensatez de ..... es un país petrolero sino no un país que tiene petróleo y eso nos da la pauta que ..... poder político ..... es una provincia...

E: bueno muchas gracias, Chau

D: Chau