

XIII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia de la Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Catamarca, Catamarca, 2011.

Entre la desnacionalización, la privatización y el concesionamiento: Crisis y desarticulación de las comunidades sociolaborales asociadas a los yacimientos extractivos estatales en la Patagonia Austral, 1976-1999.

Daniel Cabral Marques.

Cita:

Daniel Cabral Marques (2011). *Entre la desnacionalización, la privatización y el concesionamiento: Crisis y desarticulación de las comunidades sociolaborales asociadas a los yacimientos extractivos estatales en la Patagonia Austral, 1976-1999*. XIII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia de la Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Catamarca, Catamarca.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-071/588>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

**XIII Jornadas Interescuelas
Departamentos de Historia
San Fernando del Valle de Catamarca
10, 11, 12 y 13 de agosto de 2011**

Mesa 98: **Empresarios, trabajadores y relaciones laborales en América Latina durante el siglo XX.**

Coordinadores: Angela Vergara (California State University - Los Angeles), Daniel Dicósimo (IEHS-UNCPBA) y Silvia Simonassi (ISHIR-CESOR/UNR)

Título de la ponencia: *“Entre la desnacionalización, la privatización y el concesionamiento: Crisis y desarticulación de las comunidades sociolaborales asociadas a los yacimientos extractivos estatales en la Patagonia Austral, 1976-1999”*

Expositor: Mag. Daniel Cabral Marques (UNPSJB/UNPA).

Dirección postal: Ingeniero Villa 260, Comodoro Rivadavia (9000), Chubut. Teléfono: (0297) 4551231.

Correo electrónico: dacmarques@yahoo.com.ar DNI: 18.618.761

Se autoriza su publicación en CD

Introducción:

En esta ponencia se analizan los impactos sociales de los procesos de desnacionalización de las empresas estatales extractivas consecuencia de una política orientada al vaciamiento de la capacidad operativa de las dichas compañías en un contexto represivo (1976-1983), de ajuste heterodoxo (1983-1989) y de privatización o concesionamiento de tales entidades en el marco de premisas de fuerte sesgo neoliberal (1898-1999). Estas iniciativas se expresaron en una profunda reestructuración de las comunidades sociolaborales asociadas a las explotaciones petroleras, gasíferas y carboníferas estatales establecidas históricamente en el espacio patagónico generando una pluralidad de situaciones sociales cada vez más segmentadas, allí donde antes existía un escenario relativamente unificado.

Básicamente, esta dinámica estuvo vinculada con la contracción en las posibilidades de inserción ocupacional que dichas empresas irradiaban sobre la región, y con la privatización de gran parte de las modalidades de protección social que cubrían a los trabajadores ligados a tales comunidades laborales. En estos casos, la “expulsión” de amplios contingentes de operarios antes integrados a los beneficios del sistema formal de coberturas sociales, inauguró un ciclo de acelerada descomposición de las relaciones de dependencia asalariada e instaló en la región un horizonte inédito, definido por la precariedad laboral, el deterioro en la calidad de vida de la población y la endeble participación en los mecanismos institucionales de la seguridad social. En relación a cada uno de estos procesos se consideran las consecuencias de la acelerada desestructuración de una organización sociolaboral antes homogénea y sólidamente integrada al dispositivo de coberturas institucionales definido por su inserción plena en el mundo del trabajo. A partir de entonces se propició un escenario que estuvo caracterizado por la emergencia de situaciones de fragilidad, y por la vulnerabilidad de una trama social que se insinuaba

como un claro exponente de la descomposición de aquellos actores colectivos constituidos por la dinámica de la experiencia generada históricamente al interior de las “comunidades de fábrica”.

El proceso de transformación y reestructuración de YPF e YCF en la década de los ‘90.

Hasta fines de los años 80 la actividad petrolera en la Argentina se caracterizó por el liderazgo de la empresa estatal YPF y por la fuerte intervención reguladora del Estado en materia de extracción, refinamiento y distribución de combustibles fósiles. El predominio del Estado se sostenía en la necesidad de asegurar el autoabastecimiento del recurso, favorecer la apropiación social de la renta generada por éste y definir políticas para el desenvolvimiento del sector a través del establecimiento de precios y condiciones para el desarrollo de la producción.¹

En la década de los 70 y en una dinámica que proyecta sus inicios sobre los años finales del segundo gobierno de Juan Domingo Perón, era ya evidente el proceso de transformación del modelo de relaciones sociolaborales que había caracterizado históricamente a las empresas estatales extractivas en los distintos yacimientos a lo largo del país. En efecto, en función de las modificaciones que fueron operándose en el escenario nacional en materia de política económica comenzaron a introducirse, paulatinamente desde la década del 60 y en modo explícito desde los años 70, cambios significativos en la funcionalidad tradicional de estas empresas, básicamente en relación con la sustentabilidad de sus comunidades laborales asociadas. La necesidad de llevar a cabo una paulatina reestructuración productiva, se expresó en esta etapa a través de distintas estrategias entre las cuales se destaca la “privatización” de las viviendas y la consiguiente transferencia de los ámbitos residenciales del personal (campamentos y barrios del yacimiento) al nuevo marco regulatorio representado por las vecinas administraciones municipales (Comodoro Rivadavia en Chubut, Caleta Olivia, Río Turbio y 28 de Noviembre en Santa Cruz). En el mismo proceso, se impulsó el recorte de los compromisos que la actividad petrolera y carbonífera había institucionalizado para la reproducción de sus trabajadores en la esfera del consumo, restringiendo gran parte de los servicios sociales establecidos formalmente desde los inicios de la explotación (Proveedurías, Hospitales, Transporte público, etc.).

En el caso de YPF, los límites en la capacidad de sostenimiento de las modalidades de intervención social que habían caracterizado por décadas a la explotación estatal empezaron a hacerse significativas hacia fines de la década del 60, al potenciarse ciertos problemas crónicos relacionados con la falta de capitalización de la actividad petrolera. De hecho, la necesidad de concentrar esfuerzos en el ámbito de la inversión productiva generó en los círculos decisorios del gobierno nacional y de la petrolera estatal la urgencia por racionalizar los costos y asegurar la rentabilidad de las operaciones. Esta tendencia restrictiva en materia presupuestaria puede observarse con nitidez en los denominados “planes de austeridad” que comenzaron a institucionalizarse en el ámbito de YPF hacia fines de los años 50, en el marco de una política empresarial preocupada por hacer eficiente el funcionamiento de la actividad petrolera del Estado. Estas distorsiones llevaron a una transformación paulatina de la imagen de autosuficiencia, ya tradicional en el Yacimiento Fiscal, que sería erosionada por el repliegue que desde

¹ Pablo Gerchunoff y Guillermo Canovas, “Privatizaciones en un contexto de emergencia económica”. *Desarrollo Económico*. Vol. 34. Nro. 136 (enero-marzo 1995). (pág. 502).

la petrolera comenzó a operarse en relación con la “asistencia” a su personal. La disolución de ese modelo de relaciones sociales implicó de hecho la paulatina separación entre la esfera de la producción y la esfera de la reproducción de los trabajadores por parte de la política de la empresa. Cada vez más, la esfera de la reproducción fue cobrando autonomía, asegurando al trabajador un margen de independencia respecto de la empresa en cuanto a la provisión de los elementos básicos para la subsistencia. En cada caso, estas modificaciones supusieron un impacto significativo sobre la población asistida al afectar gran parte del desenvolvimiento de la vida cotidiana de la comunidad petrolera mucho antes de instalarse en el escenario nacional de los años 90 la política de privatización de las empresas públicas que, en el caso analizado, se tradujo en la reestructuración y desaparición de “YPF Sociedad del Estado” con elevados costos económicos, sociales y simbólicos para sus comunidades asociadas. Esta tendencia sería profundizada en el marco del uso discrecional de los recursos generados por la petrolera estatal que se haría corriente en el marco del Proceso de Reorganización Nacional (1976-1983) y que avanzaría en el desfinanciamiento y la reducción operativa en la capacidad empresarial de YPF. Tal cual lo han demostrado varios analistas YPF fue la empresa nacional que más endeudó la Dictadura y su situación se convirtió en el caso emblemático de la desnacionalización estatal.² En el plano de la comunidad socio-laboral de los 50.555 trabajadores existentes en 1975 -máximo histórico en la petrolera estatal- la Dictadura Militar fue despidiendo personal hasta llegar a 1983 a los 32.772 operarios³. Con la restauración de la democracia en 1983 la política implementada por el gobierno radical de Raúl Alfonsín, instrumentó una serie cambios en el sector petrolero que apuntaban la preparación del terreno para, como mínimo, una profunda desregulación o una privatización parcial (asociación con el capital extranjero). Los sucesivos Planes definidos para el sector (Plan Houston, Plan Huergo, Plan Comodoro Rivadavia, y Planes Olivos I y II) impulsaron la renegociación de los contratos en las áreas marginales y en las áreas centrales, la posibilidad de la participación accionaria del capital privado en un margen de hasta el 49 % en la estructura en YPF para la explotación en dichas áreas y la desregulación paulatina del mercado petrolero. Sin embargo estas políticas no afectaron significativamente la fisonomía de la planta de personal que mantuvo, e incluso incrementó, su tamaño pasando de 32.772 operarios en 1983 a 35.673 en 1988.⁴

Por su parte, la explotación carbonífera de Río Turbio vivió durante los años 60 un importante período de expansión, en el marco de la demanda energética sostenida por la profundización del modelo de sustitución de importaciones a escala nacional. La necesidad de ampliar la capacidad energética del país con la instalación de nuevas usinas termoeléctricas dio un gran impulso al yacimiento carbonífero con inversiones en equipamiento y con una reorganización de la comunidad sociolaboral sostenida a través de la mayor demanda de profesionales y técnicos argentinos atraídos desde otros puntos del país

² La práctica más frecuente, inculcada por los organismos financieros internacionales, era la de tomar créditos externos -en dólares- a nombre de YPF y posteriormente dirigirlos hacia gastos corrientes y el mercado cambiario. Hacia la compañía sólo se destinaban fondos en pesos para el funcionamiento administrativo. César V. Herrera y Marcelo García: “**A 10 años de la privatización de YPF. Análisis y consecuencias en la Argentina y en la Cuenca del Golfo San Jorge**”, Centro Regional de Estudios Económicos de la Patagonia Central, Comodoro Rivadavia, 2003.

³ Anuarios y Boletines de Informaciones Petroleras de YPF.

⁴ Anuarios y Boletines de Informaciones Petroleras de YPF.

por las diferencias salariales.⁵ El proceso impulsó la segmentación laboral y la complejización de la fuerza de trabajo con la materialización de nuevas categorías y jerarquías ocupacionales y la diferenciación interna de las formas de organización de trabajadores, empleados, personal técnico y directivo. El aumento de la población y los elevados ingresos percibidos por los trabajadores dieron impulso al comercio y los servicios locales, revitalizando el desarrollo socio-comunitario al punto de marcar una “edad de oro” en la vida social y económica de la comunidad carbonífera. Sin embargo, en la década del 70 la explotación del carbón fue paulatinamente marginada de la “ecuación energética nacional”, lo que llevó a la pérdida de rentabilidad del yacimiento, la reducción de la demanda interna del carbón y a la merma en las inversiones por parte del Estado Nacional. La pérdida de productividad, el deterioro comercial y financiero se agravaron a partir de 1976, con las estrategias de reducción de gastos y la reorganización de la planta de personal⁶ operadas por el gobierno de facto que contribuyeron a distorsionar la estructura de funcionamiento de la mina y de su comunidad laboral y residencial asociada. Desde entonces la explotación carbonífera estatal nunca volvería a recuperar el lugar de relevancia que había desempeñado en los años 50 y 60 en el marco del modelo industrial sustitutivo hasta llegar en los 90 a la reestructuración, la reducción compulsiva de personal y su concesionamiento a un grupo empresario privado en 1993.

Pero sería a partir de la instauración de un nuevo gobierno en 1989 que se propició un amplio proceso de privatización y desregulación petrolera-carbonífera, cuyos objetivos básicos fueron crear mercados competitivos en las distintas etapas de la actividad, abrir las transacciones al comercio internacional y mejorar el nivel de eficiencia productiva de estas compañías.⁷ Los principales instrumentos aplicados por las autoridades fueron la privatización de reservas petroleras, la desregulación de precios, la eliminación de trabas al comercio exterior, la reducción de alícuotas impositivas, la privatización de YPF y el concesionamiento de YCF.

En el caso de la actividad petrolera estatal dos grandes procesos de reforma se llevaron a cabo en la empresa YPF desde fines de 1990. Ambos apuntaron -según definiciones de la propia cúpula directiva- a convertir a la entidad en una compañía moderna y con capacidad competitiva en el mercado nacional e internacional. Uno de estos procesos, el que se inició primero, se conoció como **Proceso de Transformación** y buscaba en esencia definir las actividades estratégicas para la Sociedad, a fin de determinar su eficiencia y su interés económico. Sobre la base de un estudio requerido a una consultora internacional (Mckinsey y & Co.Inc.) se diseñó un programa de reforma a los efectos de lograr *“una empresa que fuera integrada, equilibrada y rentable. Una empresa de derecho privado, de capital abierto y que cotizara sus acciones en bolsas locales e internacionales”*.⁸ A estos fines se ideó un plan de acción y se contrataron consultores internacionales especializados en cada área que colaboraron en

⁵ Agustín Salvia y C. Muñoz: “**Proceso histórico y transformaciones en un espacio regional. Crisis y reestructuración del Complejo Minero de Río Turbio**”, La Patagonia privatizada. Crisis y cambios estructurales en el sistema regional patagónico y sus impactos en los mercados de trabajo. Colección CEA-CBC. Universidad de Buenos Aires (UBA) - Universidad Nacional de la Patagonia Austral (UNPA). Buenos Aires. Mayo de 1997. (pág. 68-70).

⁶ El contexto signado por la inminencia de un conflicto bélico con Chile en 1978 llevó al Gobierno de Facto a la expulsión de un importante contingente de trabajadores de origen chileno que se desempeñaban en las tareas “productivas” y “extractivas” de la mina de Río Turbio, avanzando de este modo en la reducción de personal y en la desarticulación de la lógica de funcionamiento de la comunidad laboral. Agustín Salvia y C. Muñoz: Ob. cit. (págs. 70-71).

⁷ Pablo Gerchunoff y Guillermo Canovas, ob. cit. (pág. 503).

⁸ YPF. Sociedad Anónima. Memoria y Balance General al 31 de Diciembre de 1992.

aspectos legales y técnicos. Este proceso de transformación se llevó a la práctica formalmente con la entrada en vigencia del Decreto Nro. 2.778/90 del Poder Ejecutivo Nacional, a partir del 1 de Enero de 1991. Dicho decreto estableció la modificación de la organización jurídica de la Sociedad, abandonando la figura de Sociedad del Estado para convertirse en una Sociedad Anónima de capital abierto, con autonomía empresaria para asociarse con inversores privados en función de actuar dentro de las nuevas condiciones que promovía la desregulación del mercado petrolero⁹. Posteriormente, el 24 de Setiembre de 1992, el Congreso de la Nación sancionó la Ley Nro. 24.145 (la “Ley de Privatización de YPF”) que reafirmó y otorgó el marco legal a la privatización de la Sociedad y la estrategia de reorganización establecida por el Decreto de Transformación.¹⁰ La transformación consistió, fundamentalmente, en la concentración y focalización en las operaciones prioritarias de la Sociedad y la venta de activos no considerados necesarios para el desarrollo futuro de la política de la empresa. De acuerdo a definiciones de los propios protagonistas de este proceso *“la empresa tenía áreas que no podían explorarse o explotarse adecuadamente, refinerías, equipos de perforación y oleoductos con capacidad ociosa, buques, aviones, astilleros, supermercados, clubes y hospitales propios [...] Se dispuso la venta de todos aquellos activos cuyas operaciones relacionadas carecían de rentabilidad potencial, como los referidos a la perforación y la mayor parte de la flota de buques y de aviones. Otros activos considerados no estratégicos pero con rentabilidad potencial, como los derechos de exploración y algunas concesiones en las cuencas Austral y Noroeste, fueron involucrados en acuerdos con terceros o en uniones transitorias de empresas”*.¹¹

La transformación de YPF S.A. estaba concluida al 31 de diciembre de 1992. A partir de allí se profundizó la segunda etapa, denominada de **“Reestructuración de la Empresa”**, que implicaba una profunda reorganización de la estructura interna de la Sociedad, iniciando un proceso de reducción de gastos y de modificación de la dinámica de funcionamiento de la compañía. Esta fase del programa incluyó una nueva dirección que implementó nuevos sistemas y controles y un moderno sistema de contabilidad e información, con la definición de una nueva estructura administrativa al interior de la empresa. Como en el caso de la Transformación aquí también se contó con la asistencia de una consultora internacional (Arthur D. Little Int. Inc.) y conforme a las modificaciones propuestas se le dio una nueva forma a la Sociedad a partir de la instrumentación del principio de unidades estratégicas de negocios con la constitución de unidades de gestión que serían medidas por sus resultados y su contribución a la ganancia.¹²

Dentro de las iniciativas que planteaba la reestructuración de YPF SA una de las de mayor relevancia y la que más interesa a los fines de nuestro trabajo fue la que impulsó la reducción y reorganización de la fuerza laboral de la empresa que pasó de un total aproximado de 51.000 empleados

⁹ YPF Sociedad Anónima (Decreto 2778/90). Boletín de Informaciones Petroleras. Tercera Epoca. Nro. 25. Año 8. Marzo de 1991. (págs. 2 a 13).

¹⁰ YPF. Sociedad Anónima. Memoria 1993. Buenos Aires. Argentina. (pág. 38).

¹¹ Daniel Roiter, **“La privatización de YPF”**. Boletín Informativo de Techint. Nro. 277. enero-marzo de 1994. (pág. 8). En Guillermo Yeatts, ob. cit. (pág. 232).

¹² YPF. Sociedad Anónima. Memoria y Balance General al 31 de Diciembre de 1992. En 1992, YPF reorganizó sus operaciones, agrupando las actividades de exploración y producción en la Unidad Estratégica de Negocios *Upstream* y las actividades de refinación, comercialización y transporte en la Unidad Estratégica de Negocios *Downstream*. YPF. Sociedad Anónima. Memoria 1993. Buenos Aires. Argentina. (pág. 24).

cuando se inició el proceso en 1991 (incluidos unos 15.000 empleados bajo contrato) a 7.500 operarios al 31 de diciembre de 1993.¹³ Esta cifra continuó decreciendo a lo largo de los años subsiguientes hasta llegar a un total de 5.501 operarios registrados dentro de las actividades de YPF SA para el 31 de diciembre de 1995¹⁴. Durante 1991, 1992 y 1993 la empresa implementó sucesivas reorganizaciones y eliminaciones de tareas que tuvieron como resultado la disminución de su dotación de personal y la consecuente eliminación de una significativa masa salarial.¹⁵ A lo largo de este período se promovió una política de derivar a cursos de capacitación, por el término de un año a los agentes que revistaban como convenionados de acuerdo a lo establecido oportunamente por la firma de sucesivos Convenios Colectivos de Trabajo con la Federación SUPE¹⁶. Según la perspectiva de la empresa esta operatoria tenía por objeto *“relevar de sus tareas habituales al personal a efectos de lograr una especialización que permita su futura inserción en el mercado laboral”*.¹⁷ Este mecanismo, que establecía la percepción de un salario al trabajador durante el lapso en el cuál estuviera abocado a las tareas de formación que suponían dichos cursos, posibilitó a la empresa la progresiva desvinculación de un enorme contingente de empleados de acuerdo a las modalidades del Despido con Indemnización y el Retiro Voluntario, previstas como figuras para la reducción de la dotación de recursos humanos desde el inicio mismo del proceso de transformación de la empresa.¹⁸ Al 31 de diciembre de 1994, se habían desvinculado de la empresa un total de 29.933 trabajadores bajo la figura del despido con indemnización constituyendo esta cifra casi el 88% del total de las bajas registradas desde la puesta en marcha de la política de reestructuración de la compañía.¹⁹ Las indemnizaciones estuvieron reguladas por las leyes laborales vigentes y preveían un monto de dinero que se establecía en base a un coeficiente en el que se consideraba tanto la trayectoria como la antigüedad del empleado dentro de la empresa. En general las sumas ofrecidas a quienes se acogieron al programa de desvinculación, definido genéricamente como “retiro voluntario” oscilaron entre los \$ 25.000 y los \$ 80.000.²⁰

Reestructuración de la planta de personal de YPF entre el 31/12/1990 y el 31/12/1995

Año	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Cantidad de empleados al fin del ejercicio	36.935	23.404	12.773	7.514	5.839	5.501
Bajas en la dotación	s/d	13.531	10.631	5.259	1.675	338

Elaboración propia en base a las siguientes fuentes: Memoria y Balance 1992, 1993, 1994 y 1995. YPF SA ; Informe de Gestión Anual 1990. YPF SA. Sindicatura General de Empresas Públicas. Abril 1991; Programa de Reforma de Empresas Públicas (PERAL). Ministerio de Economía. República Argentina 31/03/93.

¹³ YPF. Sociedad Anónima. Memoria 1993. Buenos Aires. Argentina. (pág. 22).

¹⁴ YPF. Sociedad Anónima. Memoria y Balance 1995. Buenos Aires. Argentina. (pág.46).

¹⁵ Estas reducciones significaron una disminución de la nómina salarial mensual de \$ 51 millones en diciembre de 1990 a \$ 17 millones en diciembre de 1993. YPF. Sociedad Anónima. Memoria 1993. Buenos Aires. Argentina. (pág. 22).

¹⁶ YPF Sociedad Anónima. Informe de Gestión Anual 1990. Sindicatura General de Empresas Públicas) e YPF. Sociedad del Estado. Memoria y Balance General. Ejercicio Nro. 14. (1990) y 16 (1992).

¹⁷ YPF. Sociedad Anónima. Memoria y Balance General al 31 de Diciembre de 1992.

¹⁸ Al 31 de diciembre de 1993 la previsión para el pago de indemnizaciones por despido ascendía a \$ 31 millones. Esta previsión se utilizó durante 1993, al desembolsarse sumas para ex-empleados conforme con los acuerdos de extinción de la relación laboral. La Sociedad realizó estos pagos con fondos generados internamente. YPF. Sociedad Anónima. Memoria 1993. Buenos Aires. Argentina. (pág. 30).

¹⁹ Boletín de Informaciones Petroleras. Nro. 41. Año 11. Marzo 1995. (pág. 117).

²⁰ Ministerio de Economía, Memorándum Dirección Nacional de Control de Gestión y Privatizaciones. Nro. 138, 2 de setiembre de 1992.

El programa de racionalización de la planta de personal implicó además la puesta en marcha de un mecanismo de emprendimientos a partir de la conformación de sociedades de ex-agentes con contratos por tiempo limitado para el desarrollo de tareas secundarias y de baja importancia estratégica.²¹ La definición de estas sociedades de trabajo, supuso la descentralización de funciones por parte de YPF SA, y se inició formalmente a fines del año 1991. Hacia el 31 de diciembre de 1992, se habían constituido en todo el país 207 sociedades que involucraban alrededor de 6.000 operarios.²² Estas entidades adoptaron en su mayoría la figura legal de las Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada y constituyeron -desde el inicio- un conjunto heterogéneo de unidades económicas con diversas perspectivas de inserción en el mercado de acuerdo al tipo de actividad que desarrollaban, a los términos de la vinculación contractual con YPF SA, a las posibilidades de capitalización y a la capacidad de gerenciamiento de sus cuadros directivos.

En el caso de la empresa carbonífera YCF, la política de privatizaciones encarado por la administración Menem, también enmarcada en la Ley 23.696 de Reforma del Estado impulsó su entrega en concesión por vía de decreto del Poder Ejecutivo Nacional. En el complejo carbonífero de Río Turbio, el “saneamiento” de la empresa estuvo a cargo de una intervención dispuesta por el Gobierno Nacional y entre sus principales actuaciones se destacaron la aplicación de un programa de racionalización orientado a la reducción de su personal, la liquidación de inmuebles improductivos y la transferencia a la provincia de Santa Cruz de la provisión de los servicios públicos históricamente brindados por YCF (decreto 988/93).²³ Una vez finalizado el proceso de “saneamiento”, el PEN habilitó la concesión integral del complejo carbonífero, ferroviario y portuario propiedad de YCF por un plazo máximo de veinte años. Asimismo, comprometió un subsidio estatal fijo -con asignación prioritaria al pago de cargas laborales- como forma de saldar la diferencia entre los ingresos por la explotación del complejo y sus gastos operativos (decreto 988/93). En esta situación la “expulsión de trabajadores” se inició con las políticas de “saneamiento” de la empresa, también bajo la forma extendida del retiro “voluntario”. En los años previos a la transferencia (a partir de 1992), el Estado nacional gestionó el retiro de 1.710 agentes, de forma que, en 1994, YCF transfirió un total de 1.290 trabajadores al consorcio YCRT SA. De acuerdo a los análisis realizados durante la década de los '90 esta tendencia continuó, pero a menor escala, durante la gestión privada de la mina.²⁴

En ambos casos la reducción de personal se vio acompañada por una creciente política de terciarización y “flexibilización” del personal (modificación de las políticas de contratación, aumento de la jornada laboral, relocalización de trabajadores, reducción del salario nominal combinada con la

²¹ Estas iniciativas estaban amparadas en la Ley 23.696 de Reforma del Estado que, en su art. 16, hace alusión a quienes tienen preferencia para la adquisición de las empresas, sociedades y bienes “sujetos a privatización” y establece, entre otros, a **“los empleados del ente a privatizar, organizados en Programa de Propiedad Participada o Cooperativa u otra entidad intermedia”**. (María Susana Palacios: **“Una modalidad de privatización. La conformación de sociedades de ex-agentes de YPF en Plaza Huincul y Cutral-Có”**. Favaro, Mases y otros (comp.): Estado, Capital y Régimen Político. El espejo. Buenos Aires. 1993.

²² YPF. Sociedad Anónima. Memoria y Balance General al 31 de Diciembre de 1992.

²³ Carolina Nahon: **“La Privatización de Yacimientos Carboníferos Fiscales ¿negocios privados = subsidios y (des) control público?”**, Realidad Económica, Nro. 209, Año 2005.

²⁴ En el año 2000, la dotación de personal estable era un 31,1% menor que al inicio de la concesión (889 agentes). Carolina Nahon: Ob. cit.

desaparición de las formas de salario indirecto aportas históricamente por estas empresas, debilitamiento y desconocimiento de las representaciones sindicales preexistentes, etc.).

La difícil inserción ocupacional de los ex-operarios de YPF-YCF en el contexto de los años 90: opciones y estrategias.

La privatización de estas compañías estatales y la racionalización de sus plantas de personal, crearon un nuevo escenario en la vida económica de la región, promoviendo la aparición de nuevas situaciones de la mano de las variadas estrategias de inserción laboral por parte de aquellos trabajadores que finalizaban su relación de dependencia asalariada con la empresa petrolera. Este acelerado proceso de transformación resultó en la desestabilización de un sector significativo de la población de la región, que en periodos anteriores había alcanzado todas las ventajas inherentes a la posesión de un empleo estable y relativamente bien remunerado, asociadas a la seguridad que otorgaban los dispositivos institucionales de Estado Benefactor. Bajo las condiciones que impuso el proceso de contracción del empleo, estallaron los viejos criterios de organización de la actividad económica local, y aparecieron nuevas situaciones ocupacionales que en muchos casos dejaban librada la posibilidad de la reinserción laboral a la capacidad individual de cada uno de los actores involucrados. El nuevo escenario fue definiéndose cada vez más sobre la emergencia de dos grandes polos, el de la exclusión total con la expansión del desempleo abierto y el de la inclusión parcial o defectuosa de aquellos que a partir de sus propias estrategias adaptativas pudieron situarse temporariamente sobre las distintas franjas del empleo urbano..

En principio, y tal como sucedió en los distintos yacimientos a lo largo del país, la reestructuración de YPF generó en todo el radio de influencia de la actividad petrolera en el Golfo San Jorge la constitución de un importante número de emprendimientos formalizados inicialmente por ex-agentes de la empresa que tomaron a su cargo algunos de los servicios de apoyo y tareas secundarias que antes eran realizados directamente por la compañía estatal. En la mayoría de los casos estas unidades económicas se constituyeron en base a las figuras jurídicas de Sociedades Anónimas y Sociedades de Responsabilidad Limitada e iniciaron sus actividades en diversos rubros a partir de la puesta en vigencia de contratos de trabajo con YPF.SA, por los cuales se les garantizaba de uno a dos años de funcionamiento en relación a la demanda asegurada por parte de la empresa petrolera. En el lapso de casi tres años (1991-1993) aparecieron en escena veintiocho emprendimientos instalados en la ciudad de Comodoro Rivadavia dedicados a tareas tan diversas como servicios viales, desmonte de suelos, relevamientos topográficos y sísmicos, radio y telefonía, tendido de cañerías, cementación de pozos, transporte de cargas, imprenta gráfica, construcciones y premoldeados, etc. Estas sociedades nuclearon a alrededor de 1.300 ex-operarios de YPF (casi el 25% del total de la planta de personal que se retiró de la petrolera desde 1991) y a su vez se transformaron en activas demandantes de mano de obra al proveer de empleo a más de 800 nuevos trabajadores no vinculados originalmente a la empresa madre. En la zona norte de Santa Cruz (Eje Caleta Olivia, Pico Truncado y Las Heras) durante el mismo periodo se

organizaron veintidós emprendimientos, que ocuparon durante 1994 a 478 socios ex-agentes de YPF y a 628 personas contratadas.²⁵

Estas pequeñas y medianas unidades empresariales atravesaron durante sus primeras etapas de funcionamiento un conjunto de dificultades operativas derivadas -entre otras cosas- de problemas relacionados con la capacidad de gerenciamiento, de la obsolescencia tecnológica del equipamiento utilizado y la imposibilidad financiera de captar créditos que permitiesen su renovación, y de las desventajas para sostener una inserción competitiva en el mercado frente a los costos que imponían las compañías privadas de mayor envergadura y trayectoria. En general, aquellas sociedades que se organizaron en base a una estructura más amplia (con filiales en los distintos yacimientos del país o con un mayor volumen de asociados) y que se insertaron en el mercado a partir de la oferta de servicios relacionados directamente con la actividad petrolera e industrial tuvieron mayores opciones de continuidad y capitalización. Por el contrario, las condiciones fueron mucho más hostiles para aquellas pequeñas unidades que proveían servicios auxiliares a la actividad petrolera (impresión, transporte) y que por su propia dinámica constitutiva tenían un radio de acción limitado geográficamente al propio yacimiento originario.

En el plano de la lógica de funcionamiento empresarial, gran parte de estas sociedades de ex-agentes reprodujeron en escala reducida la racionalidad económica de la unidad mayor a la que antes habían pertenecido. Esta situación, producto de la incidencia cultural de un agente que formó su experiencia laboral en una empresa altamente burocratizada, fue destacada permanentemente como uno de los principales obstáculos para el crecimiento del sector *“todo pasa por el conocimiento del trabajo... no es lo mismo salir de una relación de dependencia que insertarse en la actividad privada... muchas de las sociedades han tenido muy buenos contratos y fracasaron porque cuando vieron que llegaba una facturación, cobraban una enormidad de plata, no sabían qué hacer... empiezan a querer largar para todos lados, se pusieron salarios muy altos y después pagaron las consecuencias... acostumbrados a la mentalidad de YPF en donde tenía una categoría, era esa y punto...ya no podía hacer otra cosa... para ser empresario hay que tener la mentalidad de empresario, no es sólo el inscribirse en un registro y tener un número de empresa”*.²⁶ En otro orden, las entrevistas realizadas al personal que administraron algunos de estos emprendimientos, ponen en evidencia las notorias dificultades que existieron para que el personal pudiera asumir la doble condición que establecía, por un lado su adscripción a la empresa como socio en virtud del capital invertido para su constitución, y por otro su inserción laboral como trabajador que revista jerárquicamente bajo las directivas de una autoridad formalmente establecida *“todos los socios, a excepción mía (gerente) son empleados de la planta, yo con ellos tengo dos tipos de reuniones, como gerente con los empleados y con la misma gente (salvo dos que son contratados) como socio... ese es un tema que me costó hacerlo entender, la diferencia de roles... algunos decían porque voy a hacer esto si yo también soy socio ?...tienen dos*

²⁵ Salvia, Agustín: *“Análisis de Coyuntura Segundo semestre de 1994 - Primer Semestre de 1995”*. Tercer Informe Laboral de la Provincia de Santa Cruz. Mayo de 1995. Ministerio de Trabajo de la Nación. Universidad Federal de la Patagonia Austral. (pág. 29).

²⁶ Entrevista a personal directivo de las empresas “Gases Comprimidos San Pablo SRL”, “GEOVIAL” y “UGASA” (Sociedades de Ex-agentes de YPF). Comodoro Rivadavia. Mayo a Octubre de 1996.

tipos de relaciones como socios y como empleados... eso recién lo están comprendiendo".²⁷ Dicha circunstancia se tornó aún más conflictiva en aquellos casos en que quién ejercía el rol de gerente o administrador de la sociedad era un antiguo compañero de trabajo, de sus dirigidos, y pasó a cumplir dicha función por ser el principal inversor o por propia decisión de la asamblea de accionistas ***"en TIPSA., ellos no tienen ese problema porque la jefatura que era antes de YPF siguió estando como jefatura en esta sociedad, se mantiene la misma estructura, pero otras sociedades tuvieron problemas en la conducción por no saber diferenciar los roles... conozco empresas que han cambiado tres veces de gerente porque los que estaban antes tuvieron muchas dificultades... en casi todos los casos los gerentes y la conformación del Directorio son parte de la sociedad"***.²⁸

Uno de los escollos más difíciles de superar para estos emprendimientos estuvo asociado a las presiones que ejerció el mercado petrolero para la reducción de costos operativos, como requisito básico para asegurar la renovación de contratos anteriores o la firma de nuevos compromisos de trabajo. Particularmente, desde el plano sindical, se destacó el rol que jugó YPF.SA en la definición de las nuevas reglas de juego: ***"YPF.SA realiza ajustes permanentes en los contratos, exige bonificaciones, fija sueldos para el personal, divide los contratos por zona y nos obliga a trabajar con costos que son operativamente difíciles de sostener"***.²⁹ Además, la misma empresa estableció como condición para la renegociación de los contratos ***"la incorporación de capital de trabajo y la incorporación de equipamiento nuevo, equipamiento que por supuesto era de la empresa estatal y que había sido vendido por dicha empresa a los nuevos emprendimientos"***.³⁰ La necesidad de responder a estos condicionantes para asegurar la viabilidad del emprendimiento se evidenció, entre otras cosas, en la reducción de gastos sobre la base de un ajuste sostenido sobre las dotaciones de personal ***"se da una contradicción, porque los mismos trabajadores (ahora empresarios) despiden a sus contratados, pagando la indemnización al 50% de su valor...esto ocurre en zona norte de Comodoro, por la falta de una defensa homogénea de todos los emprendimientos, ante la exigencia de YPF.SA...En estos casos el trabajador no es socio de la empresa y no tiene por qué compartir los riesgos de esta, ya que tampoco comparte las ganancias"***.³¹

En muchos casos, los propios emprendimientos constituyeron una opción para los trabajadores desvinculados de YPF durante el proceso de reestructuración. Más allá de sus limitaciones operativas, representó un nicho de actividad económica y una fuente de empleo alternativa para aquellos que en primera instancia se propusieron, sin éxito, llevar a cabo tareas por cuenta propia a partir de la inversión del dinero recibido por indemnización. Sin embargo, el cuentapropismo a partir del ejercicio de nuevas actividades económicas fue la salida más corriente para quienes se desvincularon de la petrolera estatal. Un enorme contingente de operarios, de difícil estimación, con diversas edades y variados niveles de calificación, optó por canalizar sus recursos hacia la actividad comercial (kioscos, tiendas, casas de

²⁷ Entrevista a personal directivo de las empresas "Gases Comprimidos San Pablo SRL", "GEOVIAL" y "UGASA" (Sociedades de Ex-agentes de YPF). Comodoro Rivadavia. Mayo a Octubre de 1996.

²⁸ Entrevista a personal directivo de las empresas "Gases Comprimidos San Pablo SRL", "GEOVIAL" y "UGASA" (Sociedades de Ex-agentes de YPF). Comodoro Rivadavia. Mayo a Octubre de 1996.

²⁹ Representantes de sociedades de ex-agentes de YPF, zona norte de Santa Cruz (Diario El Patagónico, 16 de mayo de 1997, pág. 19).

³⁰ Jorge Soloaga, Secretario General SUPE, Filial Santa Cruz Norte (Diario Crónica, 10 de abril de 1996, pág. 25).

³¹ Carlos Gómez, Secretario de Prensa del Sindicato Petroleros Chubut. Diario Crónica, 9 de Junio de 1996. (pág. 22).

comida, bares) o los servicios personales promoviendo la aparición de una extendida atomización empresaria conformada por unidades de escaso tamaño, muy baja productividad y permanentes dificultades financieras y comerciales. La aplicación del capital resultante de los retiros voluntarios sobre los mismos rubros de actividad supuso la proliferación de actividades de índole similar que llevaron rápidamente a una drástica reducción de los márgenes de rentabilidad de dichas inversiones: ***“la gente dilapidó el capital en quiosquitos, fue el boom de los multirubros, que no le produjeron ningún beneficio ni a sus propietarios, ni a la actividad comercial, porque además fueron manejados por gente que no supo hacerlos producir como correspondía, entonces no pudieron capitalizarse...”***.³² Otro rubro hacia el que se orientaron mayoritariamente los capitales generados por las indemnizaciones fue el de los servicios de transporte de pasajeros, lo que llevó a la constitución de un número muy importante de cooperativas de taxis y agencias de remises, con un crecimiento explosivo que excedió en poco tiempo la capacidad de la demanda.³³ En este caso, los agentes retirados invirtieron sus indemnizaciones en la compra de unidades automotrices para integrarse a los mencionados servicios, formalizando cooperativas de trabajo, aunque en la realidad estas organizaciones desarrollan actividades como emprendimientos cuentapropistas.

En los hechos, gran parte de estas estrategias de generación de ingresos resultaron infructuosas y tuvieron una muy corta duración, ya que a los límites de autosostenimiento en lo comercial y financiero, se sumaron el escaso conocimiento que estos agentes económicos tenían sobre el funcionamiento de este tipo de emprendimientos y la falta de una imagen clara respecto de las reales posibilidades de expansión del mercado existente. La profunda recesión que atravesó la región hacia 1995, contribuyó a acentuar la crisis de estas iniciativas económicas, resultando en un agravamiento de las condiciones de subsistencia de aquellos que habían optado por esta vía.³⁴ En general, la reducción en los ingresos y el creciente endeudamiento de estas microempresas fueron paliados en gran medida por el esfuerzo y las estrategias de auto-organización del grupo familiar.

Muchas de estas alternativas de “autoempleo precario” fueron implementadas como estrategias para contrarrestar los efectos de la desocupación, asegurando una mínima fuente de divisas al grupo familiar, ante la dificultad creciente por la plena inserción del jefe de familia en un empleo asalariado en los años sucesivos al retiro. En estas situaciones, la inserción ocupacional de otros miembros de la familia (esposa, hijos, hermanos) se transformó en una opción viable para permitir, a través del acceso a ingresos alternativos, la reproducción del propio grupo familiar.³⁵

La pérdida de la condición asalariada, y las dificultades de reinserción laboral de los operarios que se desvincularon de la empresa petrolera, estuvieron fuertemente condicionadas por la edad de los empleados y por su nivel de calificación. Un estudio realizado por docentes de la UNPSJB en 1995, a partir de la instrumentación de encuestas a ex-agentes de YPF, puso en evidencia que el mayor porcentaje de trabajadores reincorporados al mercado laboral (casi un 67%) estuvo situado sobre una

³² Entrevista a directivos de la Cámara de Comercio, Industria y Producción de Comodoro Rivadavia, Mayo de 1996.

³³ La resultante de este proceso fue un prolongado conflicto entre las cooperativas de taxis y las agencias de remises por el reconocimiento municipal en virtud del estricto marco regulatorio para el otorgamiento de patentes que pusieron en vigencia las autoridades comunales durante los años 1995 y 1996.

³⁴ Entrevista a Gerente de Gases Comprimidos San Pablo S.R.L. Mayo de 1996.

³⁵ Entrevista a la hija de un ex-operario de YPF. Comodoro Rivadavia. Diciembre de 1995.

franja de población en edad central, cuyas edades oscilaba entre los 30 y los 41 años.³⁶ A medida que se superaba ese margen descendían concomitantemente las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en relación de dependencia dentro del sector formal. En esta misma orientación, aquellos que a lo largo de su pertenencia a YPF se habían capacitado en la práctica de un oficio definido, tuvieron una chance mayor para ofrecer sus servicios en el cada vez más selectivo mercado laboral de la región. La situación fue mucho más crítica aún para quienes dentro de la empresa habían ejercido tareas específicos de baja calificación. Una situación corriente entre muchos de los que accedieron al retiro voluntario, fue la rotación permanente en distintas actividades laborales, con ingresos transitorios al empleo formal y largos períodos caracterizados por situaciones de precariedad en términos de ingresos e irregularidad en la cobertura social o previsional. Estas condiciones tuvieron un significativo impacto en las estrategias de reproducción de los hogares, propiciando el deterioro en la calidad de vida de sus integrantes, y exigiendo una fuerte respuesta adaptativa en los hábitos de vida de todo el núcleo familiar *“...Cuando mi papá trabajaba en YPF nos podíamos comprar ropa más seguido, y ya estábamos acostumbradas... y con esto que pasó queríamos algo y no podíamos y nos teníamos que arreglar con lo que teníamos...”*.³⁷

Estas condiciones se replicaron, aún en tono más traumático, en la Cuenca Carbonífera de Río Turbio. De hecho, entre 1991 y 1993, los procesos de transformación de la empresa provocaron una caída general del empleo, lo cual generó a su vez una importante emigración poblacional o el desarrollo de actividades económicas de riesgosa rentabilidad y muy baja productividad. Algunos estudios estiman que en dicho período la planta de personal de la empresa estatal disminuyó en más de un 45 %. Como en el caso de las comunidades petroleras vinculadas a YPF, el comercio y los servicios tradicionales se vieron afectados por la reducción ostensible de la demanda y una fuerte competencia intra y extra regional. La administración pública municipal y provincial se convirtió casi en el único sector de refugio ocupacional para desocupados y jóvenes en búsqueda de su primer trabajo. Asimismo, la situación también generó un importante crecimiento de actividades comerciales y de servicios informales, basadas en el autoempleo y la ayuda familiar no remunerada.³⁸

La ruptura normativa y la lógica de fragmentación de la comunidad.

Los efectos del deterioro del mercado laboral, además de una significatividad económica para los hogares expuestos a la reducción de ingresos, tuvo una dimensión social de amplio alcance, al constituir el trabajo una de las actividades que más fuertemente organizaba la cotidianeidad de los sujetos y sus familias en este tipo de organizaciones. La crisis del empleo, en el marco de comunidades laborales con un definido sentido de pertenencia, como es el caso que aquí analizamos, supuso también la desorganización de todo un mundo de relaciones y valores sociales. La representación que cada sujeto y

³⁶ Mastrángelo, Riera, Díaz y Sandobal: **“Panorama de la desocupación en Comodoro Rivadavia. La otra cara del desempleo”**. Diario *El Patagónico*. 4 de mayo y 9 de junio de 1997.

³⁷ Entrevista a R. C., hija de un ex-operario de YPF. Comodoro Rivadavia. Diciembre de 1995.

³⁸ Salvia, Agustín: **“Sectores que ganan, sociedades que pierden: Reestructuración y Globalización en la Patagonia Austral”**, en Agustín Salvia (comp.): **La Patagonia de los noventa. Sectores que ganan, sociedades que pierden**, Editorial La Colmena, Buenos Aires, 1999.

cada grupo había construido sobre el empleo y el desempleo, y el grado de dependencia que tuvo el trabajo en la construcción de su identidad fueron elementos que definieron con claridad posicionamientos y reacciones ante situaciones de pérdida del trabajo: *“Yo me he encontrado con mucha gente que no ha vuelto más a su lugar de trabajo, porque le hace mal...yo lo he llegado a racionalizar, pero uno lo puede racionalizar cuando uno puede encontrar alguna cuestión fuera, que más o menos llene el vacío...pero en tipo que no ha encontrado nada afuera que lo proteja esto es más jodido todavía...hay gente que todavía te dice, acá en este hospital le salvaron la vida a mi hijo, o otro que te dice en la proveeduría iba a comprar todos los días las galletitas... están insertos en un marco de referencia que no termina de romperse”*.³⁹

Este tipo de comunidades laborales se había caracterizado históricamente por ofrecer a sus miembros un modo de vida estable y previsible, poniendo al alcance de los sujetos una multiplicidad de mecanismos que garantizaban el acceso a determinados bienes y servicios a partir de la contraprestación que se generaba por el ejercicio pleno de las capacidades productivas en el mundo del trabajo. La transformación de esta estructura, a partir del quiebre de la condición asalariada tuvo un impacto en los distintos planos de la vida del sujeto, y supuso la instauración de un nuevo escenario signado por la ruptura de las seguridades y las certezas que el propio individuo había construido desde el plano simbólico en la proyección de su historia personal: *“Yo al momento que me retiré, había cumplido 20 años de antigüedad, y esto tiene que ver con una historia, que mi viejo se jubiló en la empresa, que mi viejo vino acá a laburar, que la casa era de YPF, toda una historia mía de protección... yo siempre pensaba que en tal año de acuerdo al sistema previsional vigente me iba a jubilar en YPF... hoy todavía a mí ir al hospital me cuesta mucho, porque veo que no es el hospital donde yo nací, mi vieja me tuvo en ese hospital, cuando voy ahora no puedo pensar en el hospital así...”*⁴⁰

En algunos casos, la ruptura, simbolizada en la decisión del “retiro voluntario”, fue vivida con una carga de autoculpabilización retrospectiva. En estas situaciones, y a pesar de un contexto que no ofrecía muchas alternativas para otro tipo de opciones, se solían atribuir responsabilidades al hecho de no haber sabido prever ciertos cambios acaecidos en el propio ámbito laboral, y de haber vulnerado toda una trayectoria dentro de la empresa en pos de la supuesta salida económica que representaba el monto de la indemnización o el retiro: *“había dólares... había necesidades económicas que cubrir y los dólares son siempre muy tentadores y me fui detrás de los dólares y dejé toda mi vida, todos mis recuerdos, todo aquello hermoso que yo viví... y lo abandoné...”*,⁴¹ *“...cuando ingresé a la oficina de personal (a solicitar el Retiro Voluntario), me sentía un traidor... cómo podía abandonar YPF, si ella me había dado todo. Dentro de ella había crecido, progresado, prácticamente era mi familia... Tendría que alejarme de mis amigos de tantos años, de los lugares conocidos y queridos, donde mi vida hasta entonces había transitado”*.⁴² Esta sensación, aparecía ligada a las consecuencias negativas de la experiencia individual que se desarrollaba con posterioridad al retiro, fundamentalmente en aquellos aspectos vinculados con la restricción en la “redes sociales” que contenían al sujeto en función de su inserción en la comunidad laboral y que contribuían a fortalecer las bases de su status personal en

³⁹ Entrevista a H. L., ex-empleado de YPF que cumplía funciones en el Hospital Presidente Alvear, (Mayo de 1996).

⁴⁰ Entrevista a H. L., ex-empleado de YPF que cumplía funciones en el Hospital Presidente Alvear, (Mayo de 1996).

⁴¹ Entrevista a R.M., ex-agente de YPF en Comodoro Rivadavia (Agosto de 1996).

⁴² Carlos Alberto Reinoso: *Cementerio de Cigüeñas*. Ediciones Mapuche. Caleta Olivia. 1995. (pág. 148).

función del reconocimiento colectivo. En este tipo de organizaciones, en las que el trabajo era percibido por el individuo como la actividad estructurante de su identidad social y de su proyección comunitaria, las situaciones de retroceso social no estuvieron vinculadas solamente con la amenaza que suponía la insuficiencia de los recursos materiales, sino que básicamente estuvieron asociadas a la fragilidad que implicaba la desorganización del tejido relacional. Desde esta perspectiva, no solamente fueron poblaciones en vías de pauperización, sino además en curso de desafiliación, es decir de ruptura del lazo societario. En el extremo del proceso, la precariedad económica devino en desamparo, la fragilidad relacional en aislamiento.⁴³ De este modo, el empobrecimiento aparecía como la resultante de una serie de rupturas de pertenencia y de fracasos en la constitución de un sólido vínculo societario, que paulatinamente empujaban al sujeto y al grupo a un estado de ambigüedad y flotación: *“la separación del trabajo es traumática, dolorosa... te separan de grupos humanos con los que vos cultivaste toda tu vida, te separan de afectos, te separan de lugares, no estábamos preparados para eso... era como empezar la vida otra vez y eso es muy difícil...”*,⁴⁴ *“Los 28 años de vivir permanentemente en contacto con la empresa, me habían enseñado a quererla. Para los que vivimos en YPF, nuestra labor terminaba a una hora determinada pero seguíamos, fuera de horario, en contacto con la empresa, saludando y hablando de trabajo con nuestros compañeros, en las farmacias, en los supermercados, en la calle... ¿Cómo podría desprenderme de golpe de una parte tan importante de mi vida?”*.⁴⁵ Al quedar excluido del mundo laboral y sus implicaciones, se dejaba de participar de un terreno de intereses comunes, y se vivía la privación como un proceso individual, una situación de extrañamiento respecto de los propios grupos de referencia que organizaban la vida diaria del sujeto en el mundo del trabajo.

En situaciones como las aquí analizadas, en las que los sujetos que han configurado mayoritariamente sus actitudes hacia el trabajo en el marco de las confianzas y certidumbres que deparaba la presencia de un Estado-empresa al que se percibía como protector, la ruptura representó una crisis personal y colectiva con enormes proyecciones sobre el propio equilibrio psíquico de los individuos involucrados: *“Yo ingresé en el sector viviendas, era administrativo y ahí me inicié... anduve por varios sectores... (después) pasé a ser jefe de capacitación y relaciones humanas... (cuando vinieron) los cambios fueron difíciles de asimilar... fue dolorosísimo y yo lo viví en carne propia todo eso... estaba en un estado depresivo tremendo cuando me retiré de YPF, me sentí echado de YPF... no me sentí reconocido...”*⁴⁶. Para gran parte de quienes estructuraron su experiencia laboral en empresas del Estado, la transformación en la situación asalariada, implicó un hecho traumático definido a través de un doble proceso. Por un lado la pérdida de la casi totalidad de los referentes anteriores en el plano de los comportamientos sociales, y por otro la emergencia por afrontar las nuevas exigencias que planteaba un medio para cuya competitividad muy pocos estaban preparados. Frente a la crisis de la condición asalariada, una de tendencias más difundidas en las actitudes individuales fue la permanente “deflación del valor de la imagen de sí mismo”⁴⁷, lo que evidenció la conciencia del

⁴³ Robert Castel: **“Los desafiliados. Precariedad del trabajo y vulnerabilidad relacional”**. *Esprit (La Cuestión Social)*. Septiembre de 1990. (pág. 3).

⁴⁴ Entrevista a C.R, ex-agente de YPF en la sub-administración Cañadón Seco (Santa Cruz) (Mayo de 1996).

⁴⁵ Carlos Alberto Reinoso: ob. cit. (pág. 171).

⁴⁶ Entrevista a C.R, ex-agente de YPF en la sub-administración Cañadón Seco (Santa Cruz) (Mayo de 1996).

⁴⁷ Vicente Galli y Ricardo Malfé: **“Desocupación, identidad y salud”**. Luis Beccaria y Néstor López (comps.) *Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Unicef/Losada. Buenos Aires. 1996 (pág. 179).

envilecimiento del valor social del sujeto como agente económico puesto frente a las condiciones de un mercado laboral recesivo y altamente selectivo: *“Indudablemente no estaba preparado psicológicamente para soportar una inactividad laboral que surgía de improviso...Comenzó a crecer en mí una sensación de soledad, que me fue llevando poco a poco a encerrarme en mi mismo...Las reuniones con mis amigos, no me atraían...Los dólares de la indemnización comenzaban a desaparecer en gastos sin sentido. Luego de pagar las deudas, mis recursos monetarios habían mermado considerablemente. Con lo que quedaba...podía iniciar algún negocio?...posiblemente sí. Poner un kiosco?...comprar un taxi o un remis?...quizá una tienda?...Tal vez. Aparte de no tener ánimo para nada me daba cuenta que no era comerciante, ni conductor, ni tendero. Siempre fui empleado... Un simple empleado!”*.⁴⁸

La fragmentación acelerada del soporte social que integraba al individuo a un tejido relacional caracterizado por la vigencia de normas propias de las "comunidades de fábrica" tuvo diversas implicancias en la práctica cotidiana de los protagonistas del cambio. En una situación que poseyó muchos puntos de contacto con otras experiencias de desocupación estudiadas para el mismo período en referencia a otros procesos de la Argentina,⁴⁹ uno de los espacios que en mayor medida fueron afectados por la crisis y la atomización de las formas de sociabilidad fue el propio ámbito familiar. En efecto, una de los escenarios más recurrentes en este tipo de situaciones fue aquel que se configuró a partir de la emergencia de conflictos cotidianos vinculados con el repentino incremento de la incertidumbre económica, o con la acelerada modificación de los roles familiares frente a la desocupación del jefe de familia. En aquellos casos, en que se observó esta última situación, existió una marcada tendencia a la desvalorización del rol masculino, dada la imposibilidad de sostener una dinámica culturalmente establecida en virtud de la cuál es el padre de familia quién tiene a su cargo el sostenimiento económico del hogar a partir de su vinculación con el mercado de trabajo: *“...después de conocernos tanto con mi mujer, de compartir miles de cosas, de muchas vivencias, cuando suceden cosas traumáticas en la vida del hombre... que te cortan por el medio, como fue cuando tuve que irme de YPF, yo tuve problemas, y los problemas dentro del hogar fueron originados por mí, por mi estado depresivo... todo esto pasa cuando te quedás sin trabajo, y entonces al quedar sin trabajo te sentís huérfano, desprotegido, tu mujer empieza a mantener el hogar y vos te sentís un inútil... para el hombre no hay nada peor que sentirse un inútil...”*.⁵⁰ A su vez, y como ya se indicara más arriba, otra faceta de este mismo problema fue aquella que se originó en la necesidad de captar ingresos alternativos para asegurar la reproducción del grupo familiar, a través del ingreso en el mercado laboral (muchas veces en situación de precariedad) de los propios hijos. Este hecho, si bien en la práctica resultó funcional a la existencia del núcleo doméstico al diversificar las estrategias de autosostenimiento, en otro plano se convirtió en factor de profundos conflictos, al entrar en directa confrontación con una ideología familiar tradicional, que menosprecia la sustitución de roles y en la que la nueva disposición, a pesar de ser asumida como

⁴⁸ Carlos Alberto Reinoso: ob. cit. (págs. 172-173).

⁴⁹ Gabriel Kessler: **“Algunas implicancias de la experiencia de desocupación para el individuo y su familia”**. Luis Beccaria y Néstor López (comps.) Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina. Unicef/Losada. Buenos Aires. 1996 ; Miguel Murmis y Silvio Feldman: **“De seguir así”**. Luis Beccaria y Néstor López ob. cit.; Alberto Minujín y Gabriel Kessler: La nueva pobreza en la Argentina. Grupo Editorial Planeta. Buenos Aires. 1995.

⁵⁰ Entrevista a C.R, ex-agente de YPF en la sub-administración Cañadón Seco (Santa Cruz) (Mayo de 1996).

una salida transitoria, fue vivida con una fuerte carga estigmatizante por la totalidad del grupo: *“A medida que los dólares mermaban, aumentaban los conflictos y peleas en mi seno familiar... tenía la certeza de que había perdido el timón de la familia... Para mis hijos, notaba que ya no era papá quién solucionaba los problemas...papá era un desocupado... un hombre no puede, ni debe vivir así... sobre todo un hombre que a la palabra dignidad le dio un lugar preponderante en su existencia”*.⁵¹

En otro sentido, la crisis que se originó con el cambio en las condiciones establecidas se percibió en el plano de la erosión de una identidad colectiva, que hasta no hace mucho tiempo atrás era factor de orgullo y símbolo de distinción. La pérdida de prestigio social que la pertenencia a la empresa estatal YPF o YCF aseguraba a los empleados y trabajadores, apareció como un factor corrosivo que se agregó a las dificultades que se potenciaron desde el inicio de la transformación empresaria, y que puso en riesgo el universo simbólico que dio sentido histórico a la experiencia social de toda la comunidad. En muchas ocasiones, esta situación de fragilidad en la propia condición social se proyectó en la decepción que se hizo manifiesta al observar el desmantelamiento de una estructura que se contribuyó a edificar: *“yo me retiré en el 91, y volví a Cañadón Seco recién en el 93, que triste... tristísimo... yo había trabajado en muchos sectores, montaje, energía, comunicaciones, capacitación, producción... y ver todo eso abandonado, todo en un silencio total y absoluto... como que le faltaba la esencia, el hombre, que se haya luchado tanto por conseguir algo, y cuando se logró, desapareció...”*.⁵² La ligazón de la propia experiencia a la experiencia colectiva depositada en la trayectoria histórica de la empresa, nos remite a la efectividad en la capacidad de integración social que distinguió al modelo encarnado por este tipo de organizaciones.

La metamorfosis que en los años ‘90 atravesó a esta función socializadora ejercida por las empresas estatales YPF o YCF, puede ser explicada a partir de lo que Robert Castel denominó “la desestabilización de los estables”, en referencia a la crisis y ruptura de aquel sector de la sociedad que dada su inserción plena en el mercado laboral, se sostenía en posiciones seguras con amplios dispositivos de protección social a su disposición.⁵³ Este proceso de transformación planteó la emergencia de una situación extendida en la cuál tanto el individuo, como la comunidad laboral de pertenencia estuvieron atravesados por la “pérdida de la identidad por el trabajo”, marcando la disolución acelerada de todos aquellos círculos de construcción de sentido social (el sindicato, el barrio, el taller) que fueron organizados a lo largo del tiempo por la experiencia del trabajo.⁵⁴ En la situación que promovía la condición anterior a la transformación empresaria, el individuo se inscribía en una colectividad, en la cual las regulaciones, las prescripciones, y los mecanismos de protección social producían formas de sociabilidad sólidas e intensas, que daban estabilidad a la propia existencia, al asegurar una estructura de participación dentro de un marco comunitario que asignaba lugares y establecía roles definidos *“...uno se levantaba a la mañana, y veía chatas de YPF, al mediodía gente*

⁵¹ Carlos Alberto Reinoso: ob. cit. (págs. 173-174).

⁵² Entrevista a C.R, ex-agente de YPF en la sub-administración Cañadón Seco (Santa Cruz) (Mayo de 1996).

⁵³ Robert Castel: *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós. Buenos Aires. 1995 (pág. 414).

⁵⁴ En este sentido, estamos haciendo alusión a aquella concepción que define al trabajo como **“un principio, un paradigma, que se encuentra en las diversas integraciones afectadas y que por lo tanto hace posible la integración de las integraciones sin hacer desaparecer las diferencias o los conflictos”** Yves Barel : **“Le grand intégrateur”**, (págs. 89 y 90) en Robert Castel: *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós. Buenos Aires. 1995 (pág. 415).

*de YPF, a la tarde gente de YPF, a la noche gente de YPF, vivíamos en un mundo con la sigla de YPF... entonces se aprende a querer esos lugares, se aprende a quererlos mucho... queda una imagen de todo eso, es una proyección interior a la que uno se aferra mucho... ”.*⁵⁵

Esta articulación de los colectivos, se encuentra aún hoy en vías de disolución, avanzando en dirección a una rápida segmentación y flexibilidad de aquella comunidad originaria, mitificada por la propia experiencia de quienes participaron de ella. La vida social de los propios actores de este proceso fue profundamente modificado por la lógica de la “desinstitucionalización”, entendida como la desvinculación respecto de los marcos objetivos que estructuraron la existencia de los sujetos tanto individual como colectivamente.⁵⁶ El nuevo escenario fue apareciendo como definido cada vez más por la vulnerabilidad de la trama social, y por la progresiva desafiliación de aquellos que no encontraron canales apropiados para superar el aislamiento social que les proponía su precaria inserción en el mundo del trabajo. La que otrora fuera una comunidad social integrada y claramente organizada por mecanismos de regulación de los comportamientos sociales en la esfera de la producción y en el terreno de la reproducción de sus trabajadores, ha dejado su lugar a una heterogénea gama de situaciones sociales a partir de la emergencia de variadas e irregulares formas de inserción de quienes formaban parte de dicha comunidad. La dinámica de la “explosión de los vínculos de reconocimiento colectivo”, ha instalado sobre los comportamientos sociales de la región una suerte de “desanclaje” de los sujetos individuales con respecto a los soportes tradicionales que constituían el basamento de las identidades sociales. Al mismo tiempo se ha producido un quiebre significativo en las formas establecidas para la articulación del contrato social, produciendo un estado de situación al que puede caracterizarse como de emergencia de un “individualismo por falta de marcos”.⁵⁷ Las nuevas reglas de juego, actúan erosivamente sobre el remanente de las pertenencias colectivas, acentuando el carácter anómico de la individualidad. El proceso en ciernes está sustentado en los hechos por una doble posibilidad. Por un lado, amenaza a la sociedad con la vigencia de la fragmentación, y a la vez instala una definida polarización entre quienes pueden sostener el individualismo y la independencia, porque su protección social está asegurada, frente a aquellos que lo viven como una enorme carga, porque se traduce en la falta de vínculos y la ausencia de protecciones.

⁵⁵ Entrevista a R.M, ex-agente de YPF en Comodoro Rivadavia (Agosto de 1996).

⁵⁶ Robert Castel: *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós. Buenos Aires. 1995 (pág. 471-472).

⁵⁷ Robert Castel: ob. cit (pág. 471-472).