

XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán, 2007.

Una primera aproximación a las relaciones laborales en Y.P.F., Comodoro Rivadavia, entre 1930 y 1943.

Torres, Susana Beatriz (Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco / UN Patagonia Austral).

Cita:

Torres, Susana Beatriz (Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco / UN Patagonia Austral). (2007). *Una primera aproximación a las relaciones laborales en Y.P.F., Comodoro Rivadavia, entre 1930 y 1943. XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-108/982>

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>.

XI° JORNADA INTERESCUELAS/ DEPARTAMENTOS DE HISTORIA

Tucumán, 19 - 22 de Septiembre de 2007

Una primera aproximación a las relaciones laborales en Y.P.F. , Comodoro Rivadavia, entre 1930-1943¹

Mesa Temática Abierta: **108, Empresarios, trabajadores y relaciones laborales durante el siglo xx: reflexiones teórico metodológicas y estudios de caso.**

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, y Universidad Nac. de la Patagonia Austral Universidad, Dpto. de Ciencias Sociales.

Autora: Torres Susana Beatriz, profesora asociada, investigadora II.

Dirección: Sarmiento 690, 7 C, (9000) Comodoro Rivadavia

TE: 0297-4477580

e-mail: storres@satlink.com; storresar@hotmail.com

Las relaciones laborales entre trabajadores² y empresas adquieren características particulares si tienen lugar en una *company town* o pueblo industrial, el cual es un espacio socio-laboral creado por una empresa, en el cual no sólo es empleadora sino también propietaria de los inmuebles y la tierra. Como empleadora, contrata, despide y distribuye al personal; como propietaria, asigna viviendas, provee servicios médicos y sanitarios, abastece y autoriza la instalación de comercios en el área bajo su jurisdicción. Sus acciones no se limitan a supervisar las relaciones laborales, también intentan controlar la vida social, cultural y política de los trabajadores.³

El Gobierno Argentino y las empresas privadas de capital nacional o extranjero,⁴ construyeron *company towns*, en la costa patagónica del Golfo San Jorge, Argentina, a partir del hallazgo del petróleo en 1907. En ese contexto socio-laboral los trabajadores no sólo reclamaron incrementos de jornales y mejores condiciones de trabajo sino que también demandaron mejores servicios médicos, más viviendas y precios más baratos para los productos de la canasta familiar. Así, en estos particulares contextos urbanos, los trabajadores reclamaron sus derechos sociales sin ser ciudadanos--pues al no estar incorporados al ejido municipal de

¹ La realización de este trabajo fue posible gracias a la beca Fulbright para posdoctorado que me permitió investigar y escribir sobre este tema y otros afines en Barnard College, Estados Unidos.

² El concepto trabajador incluye obreros, empleados y personal técnico. En esos años en la empresa la condición de obrero o empleado determinaba no solamente la tarea que realizaban, los primeros manuales, los segundos por lo general administrativas sino también el lugar donde vivía, el tipo de casa asignada y el acceso a determinados lugares o no.

³ Rolf Knight, *Work Camps and Company towns in Canada and the U.S.: An Annotated Bibliography*, Vancouver: New Star Books, 1975, pp. 7-11; David Mould, "The Company town that Outlived the company: Haydenville, Ohio," *Journal of Cultural Geography* 5, 2 (1985): 71-86. Ver también Susana B. Torres, "Historiographical essay about company towns," 2006, mimeo.

⁴ Entre las empresas privadas que construyeron *company towns* encontramos Compañía Ferrocarrilera de Petróleo de capitales ingleses a 8 kms del pueblo; Sindicato de Astra S.A. de capitales argentinos y alemanes a 20 kms del pueblo, Diadema Argentina S.A. perteneciente a la Dutch-Shell a 27 kms, entre otras. Susana B. Torres, "Two Oil Company Towns in Patagonia. European Immigrants, Class, and Ethnicity (1907-1933)." Rutgers the State University of New Jersey, Ph.D thesis 1995.

Comodoro Rivadavia, no podían votar,--

El ser la *company town* propiedad del Estado Argentino le agregaba ciertas características distintivas. Por un lado estaba sujeta a los vaivenes de la política petrolera nacional y debía lidiar con una burocracia centralizada en Buenos Aires. Por el otro, marcaba la política obrera a seguir en la zona, pues contaba con la intervención del Gobierno Nacional y su aparato represivo para resolver situaciones conflictivas. Esto facilitó el accionar y el control de la empresa no sólo al interior de sus límites sino más allá de ellos.

El “control de la empresa” en la *company town* y los campamentos que se fueron creando, se dio paralelamente a la búsqueda de los trabajadores por controlar las condiciones de trabajo y de vida.⁵ El concepto “control de los trabajadores” refiere a sus luchas por cierto poder para lograr sus fines y limitar el de sus empleadores. Los trabajadores permanentemente se han encontrado en la necesidad de negociar y en ese proceso han utilizado distintas tácticas y estrategias. David Montgomery dijo que los trabajadores resisten aquellas reformas administrativas arbitrarias, en las cuales cargan con el costo de una mayor eficiencia laboral. Jonathan Brown agregó que en Latinoamérica la lucha en los lugares de trabajo ha sido a veces trasladada a la comunidad y menos frecuentemente pero más dramáticamente a la política nacional.⁶

Para los trabajadores de la empresa nacional, Yacimientos Petrolíferos Fiscales desde 1922 (Y.P.F.), los lugares de producción y los de la comunidad estuvieron estrechamente relacionados. Acciones desde uno u otro espacio afectaron de forma directa o indirectamente al otro, consecuencia de la multiplicidad de funciones que ejercía la empresa.⁷ De ahí que las agendas de los trabajadores siempre tuvieron en cuenta problemas vinculados a la producción y a la comunidad. Además, los reclamos laborales fueron más diversificados que en otras industrias dado que en la actividad petrolera convivían oficios específicos --perforador, armador de torre-- con otros tradicionales --herrero, calderero--, junto a mano de obra no calificada; trabajo en los talleres y en los pozos, a la intemperie, en equipos o cuadrillas o en forma individual.

Este conjunto de trabajadores ocupacionalmente diverso también fue étnicamente heterogéneo. En los inicios, la mayoría fueron europeos—españoles, portugueses, rusos, alemanes, polacos, búlgaros, entre otros--una pluralidad de identidades étnicas-- junto a una

⁵ Jonathan C. Brown, ed., en *Workers' control in Latin America, 1930-1979*, Chapel Hill: The University of North Carolina Press, 1997, comenta que el concepto sobre el control por parte de los trabajadores fue desarrollado por Carter L. Goodrich en el libro, *The Frontier of Control*, New York, 1923.

⁶ David Montgomery, “Workers' control of the machine production in the nineteenth century,” *Labor History*, vol. 17, nro. 4, (Fall, 1976): 485-509; *Workers' control in America. Studies in the history of work, technology, and labor struggles*, London: Cambridge University Press, 1979; Jonathan C. Brown, ed., *Workers' control...* pp. 12-15.

⁷ Por ejemplo, el despido del lugar de trabajo automáticamente traía aparejado el desalojo de la vivienda dada por la empresa. El no enviar los hijos a la escuela implicaba apercibimiento por parte de la empresa y si se reiteraba el despido. Actos “contrarios a la moral” como frecuentar a una prostituta implicaba el despido.

minoría de argentinos. A mediados de la década del 20 esta situación comenzó a modificarse con la contratación de mano de obra del interior del país. El propósito fue incrementar la población obrera nativa y disminuir la europea, mucho más propensa a la militancia gremial y al compromiso ideológico y que había sido protagonista de las huelgas que se dieron entre 1917 y 1927.

Europeos y argentinos fueron parte de una población obrera cuyas relaciones formales e informales con la empresa, las contextualizamos en 2 periodos, entre 1930-1943 y 1944-1955. En ellos las cambiantes condiciones económicas y las políticas laborales de la empresa afectaron las relaciones con los trabajadores. Pero, estos últimos, a su vez, actuaron no sólo condicionados por factores estructurales, sino también por culturales-- los antecedentes laborales, la pertenencia étnica, las expectativas migratorias. Ambos, la empresa y los trabajadores usaron las identidades étnicas y de clase para cumplir sus agendas: los obreros para resistir aquellas políticas de la empresa consideradas arbitrarias o acomodarse a las condiciones de vida y de trabajo existentes; la empresa para obtener mano de obra y debilitar el poder de la clase trabajadora tratando de modificar la composición étnica en la company town.

La identidad étnica y la solidaridad de clase, dos fuerzas aparentemente contradictorias, fueron factores significativos en las relaciones entre los trabajadores y la empresa. Sufrieron procesos paralelos, algunas veces se reforzaron mutuamente y otras veces tomaron caminos diferentes. La etnicidad aparece como una construcción cultural dinámica solo posible en relación con los "otros." Los migrantes continuamente la "inventan" como una forma de hacer frente a los desafíos de las sociedades receptoras. Así, la etnicidad es un proceso construido dentro de un contexto cambiante y no una fuerza histórica que sobrevive intacta a través del tiempo.⁸ Con respecto al concepto de clase, muchos autores han seguido a E.P. Thompson quién ha argumentado que "la presunción equivocada es que las clases existen y luchan porque existen; en lugar de que las clases surgen de la lucha."⁹ Sin embargo, la conciencia de pertenecer a la clase obrera parece emerger de la totalidad de la experiencia diaria en los lugares de trabajo y en las comunidades. Los trabajadores enfrentaron el nuevo orden industrial creando formas colectivas de resistencia o adaptación, tales como redes sociales, instituciones étnicas y de clase o huelgas. Pero sus relaciones laborales no siempre implicaron la emergencia y perpetuación de la unidad de la clase obrera. "La clase y la etnicidad por lo tanto emergen más como una reflexión de la acomodación que la gente realiza para enfrentar las inseguridades que

⁸ Werner Sollors, ed., *The Invention of Ethnicity* New York: Oxford University Press, 1989, p. xv; Kathleen Conzen, et al., "The Invention of Ethnicity: A Perspective from the USA," *Altreitalia*, 3 (April 1990): 37-63; William Yancey, Eugene Erickson and Richard Juliani, "Emergent Ethnicity; A Review and Reformulation," *American Sociological Review* 41. 3 (June 1976):391-403; Nathan Glazer and Daniel Moynihan, eds., *Ethnicity. Theory and Experience* Cambridge: Harvard University Press, 1975; Eva Morawska, "Ethnicity" en P. Stearns, ed., *Encyclopedia of Social History*, New York: Garland Publishing, 1994, pp. 240-242.

⁹ Edward P. Thompson, "Eighteenth- Century English Society: Class Struggle without Class," *Social History* (1978), p. 146.

surgen con los cambios sociales y no como fines en si mismos."¹⁰

Teniendo en cuenta este marco teórico y los factores estructurales y culturales, este trabajo examina las relaciones trabajadores-empresa petrolera estatal teniendo en cuenta la “lucha por el control” y el uso “instrumental” de las identidades étnicas y de clase. En el análisis dos períodos han sido considerados: 1) 1930-1943, periodo enmarcado por la Gran Depresión, La Guerra Civil Española y la Segunda Guerra Mundial. En este contexto los obreros pasaron de un período de resistencia a uno de acomodación dejando de participar en las huelgas de la zona. Sin embargo, ello no implicó una carencia de militancia y compromiso de los trabajadores en la Unión General de Obreros Petroleros (UGOP) de orientación comunista y la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) 2) En el segundo periodo, 1944-1955, las relaciones tuvieron como marco nacional las políticas y los gobiernos peronistas y a nivel local la administración militar de la Gobernación Militar de Comodoro Rivadavia.¹¹ Los trabajadores de Y.P.F. crearon el Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE) y la relación gremio-empresa parece haber estado signada más por el acuerdo que por el conflicto.

Cambios sin conflictividad obrera 1930-1943

El periodo de 1930 a 1943 estuvo afectado por la Gran Depresión de 1929, La Guerra Civil Española y la Segunda Guerra Mundial. En este marco, el desarrollo de la industria petrolera y las características de su población trabajadora dieron por resultado unas relaciones trabajadores-empresa, donde la búsqueda por el control en los espacios laborales y comunitarios tuvo un derrotero particular. En el inicio del periodo, el activismo sindical tuvo una fuerte visibilidad pero los protagonistas no fueron los activos anarquistas, socialistas y sindicalistas de la empresa estatal, quienes habían protagonizado una serie de huelgas entre 1917 y 1927 y habían obligado a la empresa a otorgar parte de sus demandas y al gobierno nacional a reorganizarla. A partir de la crisis de 1929, los trabajadores petroleros tuvieron una fuerte militancia comunista y protagonizaron huelgas en las empresas privadas, pero no en Y.P.F. Allí, decidieron aceptar las reglas consensuadas y establecidas luego de años de conflictos y

¹⁰ Gary Mormino and George Pozzeta, *The Immigrant World of Ybor City, Italians and Their Latin Neighbors in Tampa, 1885-1985*, Urbana: University of Illinois Press, 1987, p. 370. Ver, también, Olivier Zunz, "American History and the Changing Meaning of Assimilation," *Journal of American Ethnic History* 4 (1985); John Highan, "From Process to Structure: Formulations of American Immigration History," in Peter Kivisto and Dag Blank, eds., *American Immigrants and Their Generations* Urbana: University of Illinois Press, 1990: 11-41.

¹¹ La Gobernación Militar de Comodoro Rivadavia fue creada por el gobierno Argentino por cuestiones de seguridad y geopolítica—para proteger los yacimientos y controlar una población mayoritariamente extranjera. Se extendía desde el Atlántico a la frontera chileno-argentina y desde una línea 20 kms al norte a la localidad de Camarones hasta el río Deseado, Susana Torres; Graciela Ciselli, "La Gobernación Militar de Comodoro Rivadavia (1944-1955) Un análisis exploratorio, en Aixa Bona y Juan Vilaboa, coord., *Las formas de la política en la PATagonia. El primer peronismo en los Territorios Nacionales*, Buenos Aires: Editorial Biblos, 2007, pp. 63-76.

acuerdos. En este proceso de acomodación, las identidades étnicas y de clase no se reforzaron mutuamente. La primera fue más significativa que la segunda. Los conflictos europeos volcaron la mirada de los migrantes hacia el Atlántico, hacia sus países de origen

La periodicidad y las características de las relaciones entre la empresa y los trabajadores si bien fueron afectadas por los acontecimientos internacionales tuvieron su propia dinámica. Los 30s fueron testigos de importantes cambios económicos, políticos y sociales a nivel internacional y nacional.¹² Las vinculaciones del movimiento obrero con el Estado sufrieron modificaciones a partir del advenimiento del Gobierno del General Agustín P. Justo. En los primeros años de la década, la recesión económica y la represión habían minado la resistencia sindical, pero la tendencia se revirtió. La lucha de los sindicatos por mejorar las condiciones de trabajo tuvo eco en el gobierno y el Departamento de Trabajo estuvo más activo como mediador en los conflictos laborales y como gestor de convenios colectivos. Además, la presencia de los Socialistas en el Parlamento favoreció la sanción de leyes como la del sábado inglés --descanso obligatorio en la tarde del sábado,-- indemnización por despido y vacaciones pagas. Hacia 1936, el mejoramiento de la economía incrementó el número de sindicatos por industrias y de huelgas para recuperar los salarios reales.¹³

El crecimiento de las organizaciones obreras y su diversidad ideológica no eran nuevos, antes predominaban los anarquistas y socialistas ahora los sindicalistas y comunistas. Esta diversidad ideológica se profundizó durante La Segunda Guerra Mundial, pues todos en la CGT eran antifascistas pero algunos además anticomunistas y esto terminó dividiéndola en dos: C.G.T1 sindicalista y anticomunista y la C.G.T2 integrada por socialistas y comunistas. Así, en 1943, en vísperas de la llegada al Departamento de Trabajo de Juan Domingo Perón, había cuatro centrales sindicales: las dos C.G.T, La FORA anarquista y la USA (Unión Sindicalista Argentina), mas los sindicatos autónomos y los católicos. Esta situación favoreció la política de cooptación de los sindicatos por Juan D. Perón. Se estaba gestando un proyecto “nacional industrialista” y se planteaba una nueva relación entre la clase trabajadora y el Estado.¹⁴

Este contexto nacional se particularizó en la zona de Comodoro Rivadavia. Al inicio de la década del 30 la producción petrolera comenzó a dibujar una línea ascendente hasta 1943.¹⁵ La crisis del 29 incentivó la extracción de petróleo para disminuir su importación y ahorrar

¹² Se continuó la sustitución de importaciones a través del desarrollo de la industria liviana y como consecuencia se aceleró el crecimiento urbano. Se redujo la migración Europea y se incrementó la interna y limítrofe. El golpe de Estado de 1930 dio pie a gobiernos llegados al poder por el fraude. Carlos Diaz Alejandro, *Essays on the economic History of the Argentine Republic*, New Haven, 1970.

¹³ Julio Godio, *Historia del Movimiento Obrero Argentino 1870-2000*, Tomo 1: *La época de las corrientes sindicales fundadoras 1870-1943*, Buenos Aires: Corregidor, 2000, p. 505

¹⁴ Michael Snodgrass, “Topics not suitable for propaganda. Working-Class Resistance under Peronism,” en Jonathan Brown ed., *Workers’ control*, pp.159-188, Hugo del Campo, *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*, Buenos Aires: Siglo XXI, 2005, pp. 25-169.

¹⁵ Dirección Nacional de Y. P. F., *Boletín de Informaciones petroleras*, XIV, nro. 150 (Feb, 1937): 11-16; XV, nro 163 (Mar, 1938) p. 12; XVIII, nro. 186 (Feb, 1940): 3; XXII, nro. 245 (Enero, 1945): 37; Memoria correspondiente al año 1945, p. 5.

divisas. El incremento implicó un esfuerzo de producción, a partir del estallido de la Segunda Guerra Mundial, pues las tareas petroleras se realizaron con los materiales y equipos existentes debido a la imposibilidad de comprarlos en el exterior.¹⁶ Esta situación incentivó el desarrollo de la industria nacional y contó con “la eficiente labor desplegada, para el aprovechamiento y conservación de los elementos” de los trabajadores de la empresa.”¹⁷

La mayor producción, la construcción de infraestructura y la necesidad de reparar y mantener los equipos y herramientas provocó la necesidad de un mayor número de obreros y personal especializado, este último no siempre fácil de obtener en la zona. Así, la desocupación importante en algunas zonas de la Argentina, en la región fue reducida, importada más que local. El anuncio de la ampliación de trabajos en la empresa nacional movilizó a contingentes de obreros en Buenos Aires e incrementó el número de desocupados. A mediados de 1932 había en el pueblo 387 desocupados y para disminuir su número Y.P.F. contrató 90 peones, y solicitó a la administración en Buenos Aires y a los capitanes de barco que desalentaran a los obreros que pretendían viajar al sur.¹⁸

Esta situación coyuntural del arribo de contingentes de obreros, lentamente se fue modificando y se revirtió a mediados de la década. En 1937 el administrador Y.P.F consideraba un problema significativo la movilidad de la fuerza de trabajo; los trabajadores dejaban los yacimientos y la zona debido al “mejoramiento general que se ha experimentado en todo el país, especialmente en el ramo de la construcción en Capital Federal.” La conformación de una población trabajadora estable y de personal práctico seguía siendo una tarea difícil pues los migrantes tenían sus propias agendas.¹⁹ Por ejemplo, algunos migrantes europeos una vez que estalló La Segunda Guerra llegaron a la zona a través de las redes sociales étnicas debido a la imposibilidad de regresar a sus países, pero cuando terminó el conflicto retornaron a Europa, otros se fueron a luchar a sus países. Los migrantes internos no siempre permanecían en la región debido a las características del clima y de las tareas a realizar.

La movilidad de la mano de obra se dio paralelamente a la radicación de trabajadores, de sus familias y de argentinos-- migrantes internos de las provincias del norte y los hijos de europeos. Así, la población trabajadora y la total aumentaron en forma constante durante el periodo. Entre 1930 y 1943, el número de obreros y empleados aumentó aproximadamente un

¹⁶ “El estallido de la guerra implicó un desajuste en nuestras adquisiciones de materiales, ya que la gran mayoría de ordenes de compra habían sido colocadas en Alemania, Polonia, Inglaterra, Francia y demás países directa o indirectamente afectados por el conflicto.” Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Memoria correspondiente al año 1939*, p. 103. En 1939 el Poder Ejecutivo autorizó a comprar en los Estados Unidos, pero en 1941 se interrumpió el suministro de materiales petroleros hasta 1946. *Memoria correspondiente al año 1942*, p. 13. *Memoria correspondiente al año 1946*, p. 59.

¹⁷ *Memoria correspondiente al año 1943*, p. 9.

¹⁸ Comodoro Rivadavia, Archivo de Y.P.F. (de aquí en adelante, Arch. Y.P.F.), Copiador (Diciembre 1929-Septiembre 1933), 20 de Agosto de 1932, p. 331-333

¹⁹ Arch. Y.P.F., Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938) nota del 25 de Septiembre de 1937, p. 280-281.

62%-- de 3.265 a 5.304 y de 378 a 612, respectivamente. Los trabajadores en su conjunto representaban aproximadamente el 40% de la población total de la *company town* --alrededor de 11.000 habitantes--, a fines de la década del 30.²⁰

La población se incrementaba e iba modificando su composición étnica. A inicios de la década del 30, los obreros europeos continuaban siendo mayoría pero escasamente superaban el 50%.²¹ Esta disminución de europeos—en 1926 representaban el 78.60% de los obreros-- fue consecuencia, en parte, de la política del General Enrique Mosconi, de nacionalizar la fuerza de trabajo. Los conflictos laborales y la fuerte militancia de los obreros extranjeros lo llevaron a reclutar mano de obra en el norte del país, especialmente en las provincias de Catamarca y la Rioja y a argentinizar a los trabajadores europeos obligándolos a asistir a los actos alusivos a efemérides patrias. El reclutamiento en el norte continuó por algunos años, luego la empresa decidió, por ser menos costoso y más selectivo, usar las redes sociales creadas por los migrantes, las cuales facilitaban el arribo de amigos, familiares o vecinos, dispuestos a trabajar en el yacimiento.²²

Los trabajadores, argentinos y extranjeros que llegaron a través de las redes sociales fueron protagonistas con la administración de la empresa de relaciones de dos tipos: informales --en forma individual o colectiva-- y formales-- cuando medio una organización sindical. Por un lado la empresa buscaba una mayor eficiencia y compromiso con las tareas asignadas y el cumplimiento de las normas establecidas por parte de su personal. Por el otro, los trabajadores a veces aceptaban el control y otras resistían las reglas impuestas o las órdenes de sus superiores. El repertorio de acciones individuales o colectivas al cual podían recurrir era extenso: presentación de peticiones, negociación, panfletos o artículos periodísticos injuriosos contra el administrador o la empresa, sabotaje a la producción, renuncia al trabajo, y también la forma más generalizada y conocida, la huelga. No todos ellos fueron utilizados entre 1930 y 1943.²³

Relaciones informales

Cuándo los reclamos, demandas o temas de conflicto aparecen en las relaciones entre los trabajadores y la empresa y los llevan a implementar acciones individuales o colectivas? En general cuando se cambian las obligaciones y las reglas laborales aceptadas por los trabajadores de un determinado sector, el resultado es el surgimiento de conflictos en pequeña escala. Pero

²⁰ Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, para los años 1930-1933, Susana B. Torres, "Two Oil Company Towns in Patagonia. European Immigrants, Class and Ethnicity (1907-1933)," New Brunswick, Rutgers University, 1995; Memoria correspondiente al año 1935, p. 97, Memoria correspondiente al año 1936, p. 105, Memoria correspondiente al año 1937, p. 198, Memoria correspondiente al año 1938, p. 125, Memoria correspondiente al año 1940, p. 145, Memoria correspondiente al año 1941, p. 164, Memoria correspondiente al año 1942, p. 133, Memoria correspondiente al año 1943, p. 121,

²¹ Según la *Memoria correspondiente al año 1929*, p. 48, los argentinos eran el 43.4% de los obreros.

²² Susana B. Torres, "Two Oil Company Towns..."

²³ Chris Tilly and Charles Tilly, *Work under Capitalism*, Boulder: Westview Press, 1998, p. 117, 239.

cuando muchos trabajadores son afectados por esos cambios, se pueden producir acciones colectivas en larga escala. No necesariamente la estrategia es la huelga, la cual “en sí misma es un arma ...tan valuable que solo debe ser usada para lograr un propósito legítimo.”²⁴

Los motivos laborales que han llevado a los trabajadores a plantear demandas han cubierto una serie acotada de temas. Los reclamos han estado vinculados a la mejora de los jornales, la reducción de los horas de trabajo, discusión o quejas sobre las medidas disciplinarias, el reconocimiento del gremio, defensa de los derechos adquiridos, control sobre los procesos de trabajo, equidad en las promociones y calificaciones por merito, seguridad en el trabajo, entre las más importantes. Las luchas en pequeña escala por estos temas han sido frecuentes, sin embargo, muy pocas se convierten en conflictos colectivos importantes. Los trabajadores inician medidas de fuerza cuando ven que la acción colectiva tiene posibilidades de obtener más, o al menos perder menos que en el caso de no tomarlas.²⁵

A las demandas o reclamos vinculados al ámbito laboral debemos agregar aquellas vinculadas a la vida diaria como ser: costo de alimentos, construcción de viviendas, espacios recreativos, etc., cuando analizamos las relaciones capital-trabajo en una company town. La pregunta es por qué entre 1930 y 1943 los trabajadores de la empresa nacional no participaron en huelgas y solamente realizaron actos de disconformidad en pequeña escala? Qué factores estructurales y culturales llevaron a los trabajadores a tomar una actitud distinta a los años anteriores, en los cuales la militancia gremial y los conflictos laborales fueron recursos frecuentes para plantear y concensuar reglas de convivencia en el espacio laboral y en la comunidad.

Durante el periodo 1922-1930, El general Mosconi debió enfrentar una serie de conflictos laborales, donde la represión y la negociación dieron por resultado el establecimiento de normas laborales y comunitarias. En una relación sin duda asimétrica, los trabajadores, en su mayoría europeos, aceptaron una férrea disciplina laboral y el control de la empresa en ciertos aspectos de la vida comunitaria a cambio de un trabajo estable y bien remunerado, ciertos beneficios sociales, asistencia médica y educación para los hijos.²⁶

Reglas claras regían las relaciones laborales y comunitarias, a fines de la década del 30. El trabajo realizado eficientemente llevaba a una evaluación positiva que implicaba, con el tiempo, un ascenso y una mejoría en el salario. En 1930, por ejemplo, para cubrir cargos vacantes en la administración se realizó “un prolijo estudio de los méritos y calidades de cada uno de los empleados que están en condiciones de ser ascendidos.” Los méritos y calidades se

²⁴ David Montgomery, *Workers' control in America. Studies...*p. 99-100.

²⁵ Chris Tilly and Charles Tilly, *Work Under* Pp. 242-243.

²⁶ Susana B. Torres, “Two Oil Company Towns.....”

computaban teniendo en cuenta factores como “competencia, dedicación y eficacia en el desempeño de sus cargos,” antigüedad en el empleo y el concepto.²⁷

Aquellos que se avenían a cumplir las normas, en general, recibían el reconocimiento de la empresa, mientras los que se oponían abiertamente a ellas o no alcanzaban los estándares de eficiencia que se esperaba de ellos, tuvieron una serie de advertencias --llamado de atención, exhortaciones, días de suspensión, entre otros-- y si no modificaban sus comportamientos, llegaba a la cesantía.²⁸ En general, durante las primeras décadas, la necesidad de empleados administrativos y personal obrero capacitado, sumado a un número anual importante de traslados y altos porcentajes de movilidad de los trabajadores les dio a los empleados y obreros cierto poder para establecer el ritmo de trabajo y el control sobre las tareas a realizar. Más aún, la empresa actuó con consideración con aquellos que ejercían oficios petroleros porque seguían siendo europeos y difíciles de retener.²⁹

En esos años las sanciones por faltas cometidas en los lugares de trabajo o en la comunidad se aplicaban a discreción, pero donde la empresa actuaba con rigor y no tenía consideración era con el personal ideológicamente comprometido y con militancia gremial y con aquellos que trasgredían reglas morales no escritas, pero aceptadas por “la gente decente” y la empresa. Los militantes comunistas en la zona, como a nivel nacional, fueron perseguidos, despedidos e incluidos en una lista de indeseables.³⁰ Así, en 1934, el administrador incluyó a 252 afiliados al Partido Comunista de Comodoro Rivadavia en una nómina de personal indeseable.³¹ Aquellos que tuvieron una conducta reñida con la buena moral solamente se los despedía, por ejemplo quedo cesante un empleado que estaba vinculado con una prostituta del pueblo.³²

Las cesantías de los empleados --las cuales debían ser autorizadas por la Dirección General en Buenos Aires-- y los despidos de los obreros realizados directamente por la

²⁷ Arch. de Y.P.F., Copiador (Diciembre 1929-Septiembre 1933), Agosto 3 de 1930, p. 95.

²⁸ Por ejemplo, un perforador que ingreso en 1917 y llegó a jefe de sondeo, por su carácter díscolo, fue trasladado a Salta en 1931, en Enero de 1932 volvió a Comodoro y como se le pidió celo y responsabilidad en su trabajo y no cumplió, finalmente fue despedido. Arch. Y.P.F., Copiador (Diciembre 1929 - Septiembre 1933), 2 de Agosto de 1933, p. 130. En 1937, el administrador solicitó la cesantía: de un empleado luego de haberlo transferido de contaduría a producción y de numerosas exhortaciones y de un jefe de sondeo a quien no se le había bajado el sueldo a pesar que se le advirtió que su rendimiento era deficiente, y mostraba poca preocupación por le trabajo. Como no mejoró se lo retiró del trabajo “pues mantenerlo en actividad implica ofrecer un ejemplo pernicioso para la moral del resto del personal y no permite mejorar los rendimientos que se desea obtener en los trabajos de perforación.” Arch. Y.P.F., Copiador (7 Abril de 1936-Octubre 1938), Marzo 2 de 1937, pp. 149-150; 16 de Noviembre de 1937, p. 304.

²⁹ Por ejemplo, un jefe de sondeo—que trabajaba en la empresa desde 1919—ocasionó un accidente que provocó la muerte de un obrero. El administrador sugiere despedirlo y una vez solucionada la situación con la justicia reincorporarlo en otras funciones con jornal y no con sueldo mensual. Arch. Y.P.F., Copiador (Octubre de 1938-Mayo de 1943), 3 de Abril de 1941, p. 254.

³⁰ Respecto a una cesantía la nota dice: “el temperamento adoptado responde a una comunicación de la policía local que lo ha filiado como comunista activo, advirtiendo que efectuaba propaganda de sus ideas entre el personal de Talleres, donde trabajaba.” Arch. Y.P.F., Copiador (6 de Septiembre de 1933-febrero de 1936), 13 de Diciembre de 1933, p. 29.

³¹ Arch. Y.P.F., Copiador (6 de Septiembre de 1933-Febrero de 1936), 25 de Septiembre de 1934, p. 178. En Septiembre de 1936 en un vapor viajaban hacia Buenos Aires dos obreros de Europa del Este que desarrollaban actividades comunistas. La policía los expulso de la zona, en la nota dice: “traslado de indeseables”. Arch. Y.P.F., Copiador (7 abril de 1936-Octubre 1938), 2 de Septiembre de 1936, p. 57.

³² Arch. Y.P.F., Copiador (6 de Septiembre de 1933-Febrero de 1936), 11 de Agosto de 1934, p. 158.

administración local no fueron significativas en relación a la movilidad de la mano de obra.³³ Fueron los trabajadores, los que en función de sus propias agendas se quedaban a trabajar en zona, se alejaban o pedían el traslado a Buenos Aires u otro yacimiento de Y.P.F. Fueron los migrantes --Europeos y argentinos-- quienes junto con la empresa fueron modelando la estructura ocupacional y la composición étnica de la población. A través de sus experiencias migratorias, sus redes sociales y sus agendas, fueron definiendo la presencia de determinados grupos étnicos o de paisanos de la misma localidad. De esta forma afectaban el mercado laboral incrementando o disminuyendo la presencia de potenciales trabajadores petroleros. Paralelamente, la empresa tuvo su propia política respecto a la organización del trabajo y las características étnicas de la mano de obra.

Tanto la empresa como los trabajadores estuvieron condicionados en su accionar por los contextos internacionales y nacionales, los cuales afectaron las relaciones entre ellos y ayudan explicar como se fue modificando la composición étnica de la mano de obra que, a su vez, condicionó los comportamientos colectivos. La empresa continuó—por un par de años la política de Mosconi de argentinizar la mano de obra -- contratando personal argentino-- principalmente de las provincias norte. También, hizo importantes erogaciones para trasladar personal hacia Comodoro Rivadavia y para retornarlos al lugar de origen debido a las dificultades que tuvieron para adaptarse al trabajo petrolero. Así, el administrador informaba, en 1931, que “efectivamente el movimiento de bajas del personal provinciano ha sido siempre relativamente elevado, y especialmente en los últimos tiempos.” Para modificar esa situación proponía una rigurosa selección teniendo en cuenta los antecedentes personales y las condiciones para trabajar.³⁴ De hecho, entre 1925 y 1930, solamente el 38% del personal provinciano contratado permaneció en el yacimiento y durante el año 1930 el 19%.³⁵

Esta política de reclutar personal en las provincias del norte se modificó hacia 1933. Se suspendió la contratación de personal provinciano, con el propósito de “descongestionar la demanda de trabajo de personal de la zona.”³⁶ La empresa comenzó a usar las redes sociales de los propios migrantes para obtener trabajadores. Desde el segundo cuatrimestre de 1933 se

³³ En 1937 el administrador solicitó a la Dirección General en Buenos Aires 50 peones de perforación 5 oficiales albañiles, 5 peones albañiles, 5 oficiales pintores-empapeladores, 25 peones destajistas para movimiento de tierra, pues no había disponibles en la zona. Arch. Y.P.F., Copiador (7 abril de 1936-Octubre 1938), 12 de Mayo 1937, p. 191.

³⁴ La nota agrega que, las bajas se deben a que los últimos contingentes eran reclutados en los pueblos y no en las zonas rurales, y en los primeros adquirirían hábitos de trabajo que no eran buenos. A pesar de esto y por la función social que cumplía la empresa el administrador aconsejaba seguir con el reclutamiento pero con mucha selección y además completarlo con “ex-conscriptos de la Armada y el Ejército. Arch. Y.P.F., Copiador (Dic. 1929 - Septiembre 1933), 11 de febrero de 1931, p. 130.

³⁵ Según cifras oficiales al 31 de Diciembre de 1931 trabajaban en el yacimiento 971 argentinos originarios de las provincias del norte. Resultado de 2631 altas y 1642 bajas, entre 1925 y 1930. En 1930 había 875 trabajadores provincianos, ingresaron 513 y fueron dados de baja 417 y en los primeros meses de 1931 ingresaron 15 pero egresaron 50 disminuyendo el número de 971 a 956. Arch. Y.P.F., Copiador (Diciembre 1929-Septiembre 1933), 4 de Marzo de 1931, p. 156.

³⁶ De acuerdo a la opinión del administrador, la llegada de obreros de las provincias del norte implicó un gasto importante para la economía de la empresa y tiempo para “seleccionar ese personal entre el que no escasea el elemento poco afecto al trabajo.” Consecuencia del arribo de esos contingentes se produjo en la zona el incremento de bacilosis pulmonar. Arch. Y.P.F., Copiador (6 de Septiembre de 1933-Febrero de 1936), 23 de Diciembre de 1934 p. 57-59.

estableció “como norma admitir solamente a obreros nuevos argentinos o extranjeros parientes de obreros con cierta antigüedad en el yacimiento.” Además, se daba preferencia a los argentinos. Así, entre el personal contrato en 1933, el 54% de los reingresantes fue argentino y entre los nuevos ingresos el 46% fue argentino y todos de la zona. El incremento de potenciales trabajadores argentinos en la zona fue consecuencia del ofrecimiento de trabajo a los ciudadanos licenciados del servicio militar en el Destacamento local y facilidades “a aquellos obreros argentinos que quisieran traer sus parientes también argentinos para que se les ocuparan en nuestros trabajos.”³⁷

La administración en Comodoro Rivadavia tuvo una política que privilegiaba la contratación de argentinos y de aquellos residentes en la localidad, muchos de los cuales eran parientes de operarios provincianos. Una de las preocupaciones de la empresa “[era] lograr la máxima argentinización de su personal.” Mientras a los argentinos los contrataba y pasaban a integrar el personal efectivo a medida que se producían vacantes, a los extranjeros se los empleaba como destajistas y sólo “se les da trabajo como efectivo cuando, en razón de la especialidad de la vacante a cubrir, no haya sido posible lograrlo con un nativo.”³⁸ Esta política de reclutamiento, además de las ventajas económicas que implicaba, favorecía la permanencia del personal en la empresa pues “así reclutado se adapta mejor a nuestra modalidad de trabajo, a las inclemencias del clima local y a las privaciones del ambiente en el cual le toca actuar.”³⁹

La preferencia por argentinos junto a las restricciones a la migración en el país desde 1930, y los conflictos en Europa—fueron factores que modificaron la composición étnica de la población en la *company town*. La empresa continuó empleando extranjeros, que eran los que tenían oficios o experiencia en la industria y llegaban a la zona siguiendo los derroteros de sus redes migratorias, pero en menor número. Quería evitar “que nuevamente tome incremento el comunismo y otras organizaciones de carácter sindical clasista. Así, entre Mayo de 1938 y Mayo de 1939 fueron contratados 691 trabajadores de los cuales 584 eran argentinos (84.5%) y sólo 107 (15.5%) extranjeros, mientras en Mayo de 1930 los argentinos representaban el 45%.”⁴⁰

En el yacimiento estatal, la política de argentinización de la empresa y la situación internacional dividió étnicamente a la población trabajadora y dificultó la solidaridad de clase. Por un lado los argentinos del norte poco propensos a participar activamente en organizaciones gremiales, por el otro los europeos --con años de residencia en la empresa o recién llegados y sin posibilidades de retornar a sus países de origen-- estuvieron preocupados por la guerra y

³⁷ Idem, p. 58.

³⁸ Arch. Y.P.F., Copiador (Octubre de 1938-Mayo de 1943), 6 de Octubre de 1939, p. 120 y 6 de Mayo de 1939, p. 74. Hasta octubre de 1939, ya iniciada la Segunda Guerra Mundial, la admisión de extranjeros se había reducido a un 10% del total de ingresantes.

³⁹ Arch. Y.P.F., Copiador (7 Abril de 1936-Octubre de 1938), 12 de Mayo de 1937, p. 191.

⁴⁰ Arch. Y.P.F., Copiador (Octubre de 1938-Mayo de 1943), 6 de Mayo de 1939, p. 74.

concentraron su atención en los acontecimientos mundiales. La solidaridad étnica parece haber sido más importante que la de clase. Para ayudar a sus familiares o comprometerse con algunos de los grupos políticos que luchaban en sus países de origen se agruparon informalmente y crearon instituciones étnicas. Entre ellas encontramos Centro Democrático Español, Sociedad Democrática Italiana de Ayuda Mutua, Sociedad Croata de Socorros Mutuos, Sociedad Slovaca (sic!) de Socorros Mutuos, Subcomité pro Unidad de los Eslavos, Confederación Democrática de Ayuda a los Países Libres, las cuales se agregaron a las instituciones étnicas ya existentes.⁴¹

Paralelamente a la diversidad en el compromiso étnico, se complejizó la categorización de la mano de obra, que paradójicamente en lugar de acentuar las diferencias entre empleados y obreros, los llevaría primero a formar juntos la A.T.E. y luego del SUPE. Los tiempos estaban cambiando, los empleados, obreros, y perforadores habían creado las organizaciones gremiales en forma separada. La estructura ocupacional jerárquica, desde los inicios de la actividad, definió categorías de personal: profesionales, personal técnico, empleados y obreros. Entre estos últimos se diferenciaban los permanentes de los temporales y los que tenían un oficio específico de los peones. A esto se incorporaron los destajistas, desde 1933, quienes se dedicaban a trabajos especializados como el montaje de las instalaciones de torres o al movimiento de tierras y fueron en su mayoría extranjeros. A inicios de la década del 40 representaron entre el 15 y el 18% de los obreros del yacimiento; en 1940, de un total de 4.656, 841 (18%) eran destajistas.⁴²

Los trabajadores de Y.P.F. aunque pertenecieron a distintos grupos étnicos y ocuparon distintos puestos en la estructura ocupacional de la empresa, estuvieron sujetos a las mismas normas de trabajo y de convivencia en la *company town*. Por un lado estricto control y por el otro condiciones de vida más que aceptables. Más aún, gozaban de ciertos beneficios que pocos trabajadores tenían en esos años, y de otros que si bien estaban condicionados por la conducta o rendimiento laboral luego se convirtieron en derechos para todos. En la década del 30, la mayoría de los trabajadores de Y.P.F. tenían una vivienda en la *company town* de acuerdo a la categoría ocupacional y el status marital,⁴³ atención médica en el hospital del yacimiento,⁴⁴

⁴¹ *El Rivadavia*, Agosto 27 de 1943. Entre las instituciones étnicas existentes se encontraban la Sociedad Española de Socorros Mutuos creada en 1910, La Asociación Italiana de S.M. en 1919, La Sociedad Portuguesa de Socorros Mutuos y la Asociación Euskal Echea de Socorros Mutuos. creadas en 1923, entre otras.

⁴² A inicios de 1933 se puso a prueba el trabajo a destajo que se implementó a los pocos meses. Arch. Y.P.F., Copiador (Diciembre 1929 - Septiembre 1933), 2 de Agosto de 1933, p. 459; Copiador (6 de Septiembre de 1933-Febrero de 1936), 10 de Octubre de 1934, pp. 183-185; *Memoria correspondiente al año 1940*, p. 145, *Memoria correspondiente al año 1941*, p. 164, *Memoria correspondiente al año 1942*, p. 133, *Memoria correspondiente al año 1943*, p. 121,

⁴³ A mediados de la década del 30 el personal contribuía para el Fondo de Conservación y Reparación de viviendas: entre 20 y 10 pesos los casados con familia y 1.12 pesos por mes los solteros. Al personal que no se le proveía de vivienda recibía una compensación monetaria para poder ser frente al alquiler, que eran elevado en el pueblo. Arch. Y.P.F, Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), Abril 1937, p. 185

⁴⁴ Los trabajadores gozaban de los servicios del hospital y de traslados y derivación a la Capital Federal si fuese necesario, para ello se les descontaba el 1% de la remuneración, como en todas las empresas petroleras de la zona. Arch. Y.P.F, Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), Abril 1937, p. 185

costos de los productos de primera necesidad controlados por la empresa,⁴⁵ y educación primaria y técnica --desde 1938-- para sus hijos.⁴⁶

Estos beneficios a lo largo del tiempo fueron mejorando, en especial durante los reclamos obreros en la década del 20. Fue también en esos años que la empresa otorgó compensaciones para los recién nacidos y para los deudos del personal fallecido. Los trabajadores de Y.P.F. gozaban desde 1924 de una bonificación por paternidad y desde 1929 de una prima única por maternidad.⁴⁷ También la empresa liquidaba a las familias de los empleados que fallecían, una cantidad igual a dos meses de sueldo, para los gastos de entierro y luto.

Los beneficios mencionados eran derechos adquiridos para todo los trabajadores de la empresa. Había otras formas de estímulo, que no eran aún un derecho generalizado como: las bonificaciones anuales por antigüedad y las primas por eficiencia implementadas, también, desde 1924. Las primeras diferían si uno era empleado u obrero. Los empleados las percibían cuando durante 3 años o más no hubiesen tenido ascensos, a pesar de tener un concepto sobresaliente o muy bueno, de no haber faltado al trabajo más de 6 días en el año y de no haber recibido sanciones disciplinarias. Debido a estos requisitos y los traslados y movilidad de los empleados, quienes lo obtenían no superaban el 40% (ver cuadro 3).⁴⁸ Los obreros tenían una escala distinta a los empleados, cada 5 años de antigüedad recibían un porcentaje del salario (5%, 10% o 20%). El porcentaje de obreros que percibían el beneficio fue superior al de los empleados y se fue incrementando con los años, de un 25% en 1935 llegó aproximadamente a un 50% en 1942.⁴⁹ (ver cuadro 4). Las bonificaciones por eficiencia, también se otorgaban a empleados y obreros y al igual que para la bonificación por antigüedad los destajistas quedaban

⁴⁵ Los trabajadores podían adquirir las mercaderías en la proveeduría, aunque para ello están obligados a aceptar un descuento de 10\$ (3 acciones para los sueldos hasta 300) y 5 acciones para superiores a 500 pesos. El importe de las acciones se devolvía cuando se iban de la empresa. Esto benefició a los trabajadores porque los precios fueron mas baratos que en el pueblo. La empresa con la intención de no incrementar salarios trataba de abaratar los productos de mayor consumo. Así, en plena crisis, febrero de 1931, Y.P.F., las empresas privadas y el gobierno del pueblo de Comodoro Rivadavia gestionan la reducción de precios para el pan, la carne y la leche. Arch. Y.P.F. Copiador (Diciembre 1929-Septiembre 1933), 14 de Febrero de 1931, p. 152, Copiador (Octubre de 1938-Mayo de 1943) 6 de Mayo de 1939, p. 75, abril de 1943, p. 482.

⁴⁶ "...para mejorar ... la educación de los futuros obreros del yacimiento... se construyeron instalaciones especiales y se montaron talleres mecánicos, de carpintería, etc., que fueron entregados para su dirección al Colegio Salesiano Deán Funes. Así, en el año 1938 comenzó a funcionar en ellos una Escuela de Artes y Oficios cuyo personal docente costea la Repartición., aparte de una subvención que se destina a remunerar el trabajo que hacen los alumnos y a proporcionarles merienda. La habilitación de estos cursos creados para formar buenos obreros profesionales, no sólo implica un motivo de mutua satisfacción, tanto para Y.P.F. como para su personal, a cuyos hijos capacitan para un futuro provechoso, sino también para cualquiera de los pobladores de la zona que pueden indistintamente disfrutar de sus beneficios. *Memoria correspondiente al año 1938*, p 127.

⁴⁷ La bonificación por paternidad consistía en "un aumento de salario en 10 pesos mensuales por cada hijo legítimo menor de 15 nacido en la época en que el padre o la madre presten servicios en la Repartición y siempre que se acredite cumplir las exigencias de la ley de educación común." La prima de maternidad consistía en el otorgamiento de 60 pesos para hacer frente a los gastos extraordinarios que demandaba el nacimiento de un hijo *Memoria correspondiente al año 1937*, pp.191-193. Las bonificaciones no las percibían los trabajadores de la empresa Astra.

⁴⁸ Se asignaba la bonificación según la siguiente escala: para sueldos entre 160 a 375, después de tres años sin aumento, se otorgaban 150 pesos anuales y después de 6 años, 300 pesos. Para sueldos de entre 400 y 700 pesos 300 y 600 respectivamente y para mayores de 750 pesos 600 y 1200. *Memoria correspondiente al año 1937*, pp.191-193; Copiador (6 de Septiembre de 1933-Febrero de 1936), 20 de Febrero de 1935, p. 240.

⁴⁹ La bonificación para los obreros se daba de acuerdo a la siguiente escala, cualquiera sea el jornal y haya o no haya tenido aumentos: por antigüedad de 5 años le correspondía 5% de los jornales, por 10 años 10% y por 20 años 20%. Arch. Y.P.F., Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), 29 de Agosto de 1936 p. 51-52

excluidos. Este beneficio se fue extendiendo entre los empleados cuyo porcentaje se incrementó de un 30% en 1936 a un 51% en 1942. Para los obreros, el porcentaje de los beneficiarios fue mucho más reducido de un 4% en 1936 no superó el 8% en 1942.⁵⁰

Cuadro 3: Bonificaciones por antigüedad de empleados

	1935	1936	1938	1940	1942
Empleados calificados	399	387	451		
Empleados con antigüedad suficiente (mínimo 3 años)	157	177	210	186	193
Eliminados: calificaciones insuficiente o castigos	41	125	39	8	17
Total propuesto	116	52	171	178	176

Fuentes: Arch. Y.P.F., Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), 29 de Agosto de 1936 p. 51-52; Junio 5 de 1937, pp. 212-21; Copiador (Octubre de 1938- Mayo de 1943) 6 de Marzo de 1939, p. 55; 20 de Enero de 1941, p. 250; abril de 1943, 482.

Cuadro 4: Bonificaciones por antigüedad de obreros

	1935	1936	1938	1940	1942
obreros calificados	2796	2812	3034	3332	3715
obreros con antigüedad suficiente (mínimo 5 años)	1277	1410	1528	1609	1965
Eliminados: calificaciones insuficiente o castigos	595	1122	304	128	182
Total propuesto	682	288	1224	1481	1783

Fuentes: ver cuadro 3

Las bonificaciones y primas en algún momento podían corresponderles a todos o no, pues dependían de las condiciones impuestas por la empresa, otras ya eran un derecho adquirido o una obligación de la empresa como el descontar la afiliación a la Caja Nacional de Jubilaciones y pensiones Civiles, las licencias anuales o bianuales o los aumentos de sueldos para recuperar el salario que se habían quedado a la saga del incremento del costo de vida. Así, en 1943 por ejemplo se incrementó el jornal básico que para el yacimiento de Comodoro Rivadavia fue de 6.40 pesos diarios siendo anteriormente de 5.44 pesos.⁵¹

Estos beneficios fueron el resultado de demandas y reclamos que los obreros negociaron, de concesiones de la empresa y de leyes sancionadas por el Gobierno Nacional.⁵² Entonces, cuando la década del 30 apareció con su crisis a cuestas, y los comunistas realizaron huelgas demandando mejoras en las condiciones de trabajo y de vida de los obreros petroleros

⁵⁰ Arch. Y.P.F., Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), 29 de Agosto de 1936 p. 53;

⁵¹ *Memoria correspondiente al año 1943*, p. 107; Arch. Y.P.F., Copiador (Octubre de 1938-Mayo de 1943), 22 de Septiembre de 1941, p. 316.

⁵² En el yacimiento se aplicaba el sábado inglés, sancionado por la ley 11640, con ciertas variantes dado las características de las actividades petroleras. Desde 1937 se estableció el servicio de seguridad en la repartición que implicó una acción sistemática de prevención de accidentes. *Memoria correspondiente al año 1941*, p. 165.

de las empresas privadas, los trabajadores de Y.P.F. no se adhirieron pues ya los disfrutaban. Los que conocían tiempos peores decidieron mantener lo logrado—control de la empresa a cambio de ciertos beneficios y la posibilidad de desarrollar sus oficios, en el caso de los extranjeros, y poder retener cierto control de la tarea. Una vez superado los efectos de la crisis y disminuido el desempleo, los conflictos en Europa fueron la preocupación de muchos. Europeos y argentinos se encontraban con intereses divergentes, lo cual no fue obstáculo para que los primeros transmitieran sus conocimientos a los segundos y estos comenzaran a participar gremialmente.

Las pertenencias étnicas no impidieron ir conformando una población trabajadora que se fue identificando cada vez más con la empresa nacional en oposición a las empresas privadas. Y a su vez su condición de obreros petroleros y cierto status los distinguían del resto de la clase trabajadora. Como decía el administrador de Y.P.F. en 1936: “en la zona de Comodoro Rivadavia viven y trabajan más de 6000 obreros, en su gran mayoría afectados a la industria petrolera, gozando todos de estabilidad y jornales que les permiten vivir holgadamente con sus familias, para quienes se proveen viviendas higiénicas y económicas.”⁵³

Cierta seguridad económica y beneficios sociales para la familia no fueron garantía para retener la mano de obra. Los obreros y empleados siguieron sus propias agendas y utilizaron distintas estrategias para lograr cierto control del trabajo y cierto cumplimiento de sus expectativas pre-migratorias, en el caso de los migrantes. Los empleados que frecuentemente eran contratados en Buenos Aires luego de un tiempo en el yacimiento solicitan el traslado a la Capital Federal argumentando como causas: cuestiones de salud de ellos o sus esposas, necesidad de asistir a la madre anciana y la educación secundaria de los hijos.⁵⁴

El conjunto de obreros, dada su heterogeneidad ocupacional tuvo distinto “poder” para controlar sus tareas. Los especializados en tareas petroleras gozaron de cierto poder, sólo la nueva tecnología pudo desplazarlos y eso sucedió. En 1937 el administrador del yacimiento comentaba: “En Perforación la falta de personal práctico se esta salvando, porque a medida que se vayan raleando las máquinas perforadoras Fauck se irá haciendo selección del personal a fin de constituir buenos equipos.”⁵⁵ Más difícil fue controlar sus ritmos de tarea para los peones o jornales que trabajaban bajo la estricta supervisión de capataces o jefes. Fueron ellos los más propensos a desplazarse siguiendo redes sociales étnicas o laborales, a ámbitos geográficos con condiciones climáticas y de trabajo más benignas.⁵⁶ Para evitar esta movilidad la empresa

⁵³ Arch. Y.P.F. Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), 30 de Septiembre de 1936, pp.102.

⁵⁴ Arch. Y.P.F. Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), 6 de Marzo de 1937, p. 151-154. Los traslados en los inicios de la década del 40 rondaban el 30% de los empleados del yacimiento.

⁵⁵ Arch. Y.P.F. Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), 25 de Septiembre de 1937, p. 280-281.

⁵⁶ La empresa viendo las distancias que debían recorrer algunos obreros para llegar a sus lugares de trabajo- en especial el personal de sondeo que llegaba a recorrer 6km—decidió enviar a los equipos personal que no se encontrase a mas de 2 kms del

implementó, en 1937, una compensación para los obreros expuestos a las tareas más riesgosas. “Las dificultades del personal de sondeo en campamentos debido al clima y las deficiencias de campamentos instalados en forma transitoria, la falta de recursos para una buena alimentación, medios de distracción, se encuentran en inferioridad de condiciones en relación a los de la zonas pobladas.” Esta compensación se dio a aquellos que trabajasen en campamentos que no tenían comedores, proveedurías y líneas de transporte de colectivos.⁵⁷

Distinta debió haber sido la situación de los destajistas que podían manejar los tiempos para la realización de las tareas. Fueron precisamente ellos, los que protagonizaron el único reclamo colectivo y focalizado durante estos años. El conflicto se produjo cuando la empresa pretendió cambiar las condiciones de realización de las tareas establecidas. Veintiún obreros que trabajaban en Caleta Córdova, en Agosto de 1941, se negaron a notificarse de una orden que establecía nuevas normas para lograr mayor eficiencia y mejorar los rendimientos del personal de la Inspección de Obras. Ante la negativa de notificarse de la orden y paralizar las tareas, 3 delegados se entrevistaron con el administrador quien les planteó que la circular era de carácter general y que “no había razón para sentirse alarmados o amenazados,” y se retiraron para firmarla y luego volver al trabajo. Sin embargo, no se presentaron a la mañana siguiente y se les pidió que volvieran al trabajo esa misma tarde o serían dados de baja. No lo hicieron y fueron despedidos, pues según las palabras del administrador: ‘no se puede tolerar una actitud que además de la obstinación y los fútiles motivos que la fundamentan, constituye una seria amenaza contra la disciplina de este yacimiento.’⁵⁸

El grupo de obreros --21 de 111 que trabajaban en la Inspección de Obras-- “declarados cesantes”, estaba integrado por un alto porcentaje de europeos entre ellos, 7 búlgaros, 1 portugués, 1 polaco, 1 Europeo del Este, entre otros. Su actitud hacia una medida considerada arbitraria fue seguida por otros obreros. Días después faltaron sin aviso 16 trabajadores y luego 28, un total de 44 que se plegaron al “movimiento de resistencia iniciado por los que fueron dados de baja.” De los primeros 16, 13 fueron despedidos, pues 3 regresaron al trabajo.

La medida de fuerza iniciada por el grupo de trabajadores tuvo el apoyo de ATE, pues entre ellos se encontraban integrantes de su Comisión Directiva. No bien iniciado el conflicto circuló un manifiesto del gremio en apoyo a los operarios despedidos.⁵⁹ Tanto A.T.E. como la C.G.T. Seccional Local intentaron entrevistarse con el administrador, sin lograrlo y lo hicieron objeto de escritos agraviantes en panfletos en los que se justificaba el apoyo a los obreros que

pozo. Arch. Y.P.F., Copiador (Diciembre 1929-Septiembre 1933), 5 de Noviembre de 1932, p 369-371

⁵⁷ La compensación era de 20 pesos para los obreros, 40 para los capataces y 80 para los jefes de sondeo que fueran asignados a los siguientes campamentos: Pampa del Castillo, el Tordillo, Gran Bajo Oriental y Las Heras y Santa Cruz. Arch. Y.P.F., Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), 6 de Julio de 1937, p. 223-224.

⁵⁸ Arch. de Y.P.F., Copiador (Octubre de 1938-Mayo de 1943) 26 de Junio de 1943, p. 285.

⁵⁹ Arch. de Y.P.F., Copiador (Octubre de 1938-Mayo de 1943), 28 de Agosto de 1941, p. 287.

fueron despedidos por “abandono de servicio y emplazados a desalojar las piezas que ocupaban en el campamento.”⁶⁰

Los años entre 1930 y 1943 fueron años de cambios. Cambió la composición étnica de la población trabajadora y se diluyó la solidaridad de clase. Los trabajadores se acomodaron más que resistieron las condiciones de vida y de trabajo en la *company town*. La resistencia tomó la forma de reclamos individuales y sólo un acto colectivo cuando la empresa modificó las normas establecidas y un grupo de trabajadores se sintió afectado en el control de su ritmo de trabajo. La extendida militancia y los gremios de la década del 20 ya no estaban, pero algunos trabajadores adhirieron a las ideas del Partido Comunista, participaron en el gremio petrolero, U.G.O.P y luego en la A.T.E. Estas organizaciones, como representantes de los trabajadores, tuvieron relaciones formales con la empresa.

Relaciones formales

En la *company town* estatal, durante el periodo entre 1930 y 1943 los trabajadores no participaron en conflictos laborales, sólo protagonizaron pequeños actos de resistencia, como vimos. Además, por algunos años, no contaron con una organización gremial que los representara. Antes que se generalizara la organización sindical por industria, los obreros petroleros habían creado, en la zona de Comodoro Rivadavia, la FOP y luego la UGOP. Desaparecidos estos gremios, cuando decidieron conformar nuevas instituciones gremiales, primero se adhirieron a las existentes—como la A.T.E.—y luego de 1943 crearon un sindicato por empresa y no por industria.

Así, La década del 30 marcó un antes y un después en las relaciones de los trabajadores petroleros y la empresa. Cambios en las organizaciones gremiales, en las ideologías predominantes y en el activismo laboral. La huelga parcial de 1927—por la condena a muerte de los anarquistas Sacco y Vanzetti en los Estados Unidos-- fue la última en la cual los elementos anarquistas y sindicalistas tuvieron un papel importante. Desde entonces las ideas comunistas cobraron fuerza entre los obreros petroleros, quienes crearon una federación obrera comunista y organizaron dos huelgas a inicios de 1932, en *company towns* privados.

La huelga no es la única acción posible para los trabajadores, aunque es la que tiene visibilidad y prensa. Muchas veces, los trabajadores que disfrutaban de cierto control de la producción—escasez de mano de obra especializada, poder para detener la producción, etc.-- pueden, frecuentemente, obtener sus reclamos sin ir a la huelga. Inversamente los trabajadores que no tienen estas ventajas-- poca capacidad para interrumpir la producción, débil conexiones

⁶⁰ Idem, 3 de Febrero de 1942, p. 374.

internas-- no van a la huelga y si lo hacen no es probable que ganen.⁶¹

En la empresa nacional pocos obreros adhirieron al gremio y ninguno participó en las huelgas que involucraron a empresas privadas. Sin embargo, las actividades políticas y gremiales de los militantes comunistas se incrementaron en la zona petrolera en los primeros años de la década del 30. Inmigrantes europeos con la ayuda de un líder argentino (Rufino Gómez, "el Negro") organizaron, en 1930, el partido en Comodoro Rivadavia. Al comienzo tuvo pocos miembros, principalmente búlgaros quienes pertenecían al Club Búlgaro-Macedónico.⁶² Luego crearon células, en cada empresa, en lugar de grupos basados en la nacionalidad de los obreros, las cuales fueron organizadas por turnos, lugares de trabajo (que era la forma clásica) y residencia. Debido a la estricta vigilancia policial no podían ser de más de 5 miembros. Como Gómez explicaba: "tres o cuatro trabajadores tomando mate y hablando en la habitación aparecería normal, pero mas sería peligroso."⁶³

El reclutamiento fue realizado cuidadosamente y clandestinamente para evitar persecuciones. Aunque el partido tenía activistas entusiastas, hacer propaganda y reclutar abiertamente en los yacimientos no fue fácil, especialmente en la empresa estatal. Sin embargo, el partido --conociendo la importancia numérica y política de los obreros de Y.P.F.--focalizó allí sus esfuerzos por ser la parte más débil de su organización. Los militantes comunistas buscaron obreros con prestigio ocupacional o influencias entre sus paisanos.

Aún con dificultades debido al estricto control policial en los yacimientos, en especial en Y.P.F. la organización obrera de los trabajadores petroleros prosperó. En Marzo de 1932, crearon la Unión General de Obreros Petroleros (U.G.O.P), la cual se adhirió al Comité de Unidad Sindical Clasista.⁶⁴ Sus propósitos fueron: "luchar por el inmediato mejoramiento de los obreros de las empresa petroleras y contra el capitalismo y el imperialismo, y también contra los agentes de la burguesía y el movimiento sindicalista amarillo, el cual en la Argentina esta representado por la C.G.T..... Porque esta organización niega los principios clasistas de las luchas proletarias y colabora con la clase capitalista, traicionando en esta forma los intereses y la emancipación de la clase trabajadora."⁶⁵

La lucha fue organizada y prosperó en las empresas privadas—Diadema Argentina y la Empresa Ferrocarrilera de Petróleo, entre otras pero no contó con la adhesión de los obreros de la empresa estatal y ni los de Astra. Aproximadamente 1.000 obreros fueron a la huelga,

⁶¹ Chris Tilly and Charles Tilly, *Work Under* Pp. 242-243.

⁶² La Policía allanó el Club en 1932, aunque no encontró documentos o propaganda "subversiva" relacionada con el conflicto laboral. Con posterioridad lo clausuró por actividades comunistas. *El Chubut*, 27 de Abril. de 1932, p. 5; 29 de Abril., p. 1.

⁶³ Rufino Gómez, *La Gran Huelga Petrolera de Comodoro Rivadavia (1931-1932)*, Buenos Aires: Editorial Centro de Estudios, 1973, p. 13. El libro menciona que en un año se habían organizado 300 trabajadores en 75 células, incluyendo personal de Y.P.F.

⁶⁴ Rufino Gomez, Op. Cit. p. 13. El libro menciona que en Marzo de 1932 la U.G.O.P. tenía 3.200 miembros, el Partido Comunista 400, la S.R.I. 500 y la Juventud Comunista 20.

⁶⁵ *El Chubut*, 12 de Junio de 1932, p. 1; ver también *el Chubut* , 22 de Marzo de 1932, p. 4.

mientras que 3400 obreros de Y.P.F. no adhirieron a las medidas de fuerza. La no participación de los obreros de Y.P.F. fue un factor que privó a los huelguistas de las empresas privadas del poder suficiente para imponer sus demandas. Consecuencia de ello las demandas por mejores jornales y condiciones de vida no prosperaron a pesar de la solidaridad de los trabajadores del puerto y manifestaciones en el pueblo.⁶⁶

Aunque Y.P.F y Astra no fueron afectadas por las huelgas, militantes obreros de ambas empresas apoyaban moralmente o realizaban actos de propaganda a favor de sus compañeros. El resultado fue que la policía de ambos yacimientos interrogó, arrestó y deportó obreros. Una vez que las huelgas terminaron, la U.G.O.P. organizó un Comité de Ayuda para recolectar dinero y socorrer a los obreros encarcelados --algunos fueron enviados a Rawson y otros a Buenos Aires--. Entre estos últimos se encontraban obreros de la empresa nacional que fueron expulsados por su militancia comunista y por distribuir panfletos incitando al paro.⁶⁷

Además de los obreros comprometidos por su militancia, las huelgas habían dejado un saldo importante de obreros desocupados—220 obreros fueron desalojados en Diadema Argentina y se fueron al pueblo. Para paliar las situaciones más urgentes, en el pueblo se organizó una olla popular controlada por una Comisión encargada del racionamiento. Los obreros, en esta instancia contaron con la colaboración del comercio local y las empresas petroleras. Pero, no era fácil mantener la olla popular cuando en los vapores que arribaban desde Buenos Aires continuaban llegando obreros en busca de trabajo. Una cifra de desocupados, cercana a los 400, a lo largo de los meses, se fue incrementando hasta llegar a 600 y las raciones que diariamente distribuía la Comisión Popular, en Comodoro Rivadavia, en Octubre de 1932 llegaron a 850.⁶⁸

El momento elegido para realizar reclamos no fue el más oportuno. La política nacional tenía una postura opuesta a toda militancia comunista, la desocupación “importada” de la zona favorecía las posturas intransigentes de las empresas y la no participación de los obreros de Y.P.F. le quito poder de negociación a las demandas laborales. El fracaso de las huelgas fue significativo para los obreros petroleros y su organización. La última acción de la U.G.O.P. fue

⁶⁶ La primera huelga ocurrió el 20 de Febrero de 1932 cuando los obreros de la Empresa Ferrocarrilera de Petróleo demandaron la readmisión de obreros despedidos y un aumento de los jornales; concluyó el 11 de Marzo. Obreros de otras empresas privadas se unieron a ellos y contaron con la solidaridad de los obreros portuarios. El 10 de Abril otra huelga comenzó esta vez en Diadema Argentina. La UGOP y UGO del pueblo declararon la huelga general como un acto de protesta en contra los abusos de la policía. Los obreros de km8 mas tarde fueron a la huelga y luego de más de un mes, el 12 de Mayo volvieron al trabajo pero sólo obtuvieron un jornal de 5.44 pesos. El 19 de Mayo una parte de los obreros retornaron al trabajo y la otra fue despedida, en Diadema. *El Chubut* 12 de Abril de 1932, p.5, 13 de Abril, p. 4, 14 de abril, p. 5, 17 de Abril, p. 7, 19 de Abril p. 4, 20 de Abril p. 5, 1 de Mayo, p.5; 3 de Mayo, p. 4, 14 de Mayo, p.5, 15 de Mayo, p. 4, 19 de Mayo,, p. 5 y 23 de Mayo p. 9

⁶⁷ Policía de la Gobernación del Chubut, División de Investigaciones *Prontuario 196 O.S* (Orden Social) J. L. Ozan, un mecánico argentino de Buenos Aires quien trabajo entre Junio de 1931 y Marzo de 1932 en Y.P.F. fue expulsado por distribuir panfletos y amenazar a los trabajadores que no iban a la huelga. *Prontuario 195, O. S. J. R.* un argentino de oficio chofer de Misiones llevo al yacimiento en 1928 y en 1933 fue enviado por barco a Buenos Aires. *El Chubut*, 3 de Marzo de 1932, p. 3, 15 de Marzo 1932, p. 3, 19 de Marzo, p.5; 23 de Marzo p.5.

⁶⁸ Arch. Y.P.F., Copiador (Diciembre 1929-Septiembre 1933), 20 de Agosto de 1932, p. 331-333; 24 de Septiembre de 1932, p. 354; 1 de Octubre de 1932, p. 355.

la convocatoria a una huelga general para el 23 y 24 de Septiembre de 1932, la cual fracasó. Luego se disolvió, aunque parte de sus integrantes siguieron militando en el partido.⁶⁹

Las actividades comunistas continuaron en la zona, pero solamente a través del partido que continuó participando en las elecciones municipales de Comodoro Rivadavia y siguió contando con simpatizantes en los yacimientos.⁷⁰ Sus actividades fueron objeto de un férreo control por parte de la empresa estatal. El administrador de Y.P.F. ordenó controlar muy de cerca todas sus actividades, pues aunque se realizaban en el pueblo involucraban personal o ex obreros del yacimiento. Durante los primeros años de la década del 30, una política de prevención guió el accionar de la empresa pues su mayor preocupación era alejar a los cabecillas de la zona, para evitar actos de sabotaje, “que además de los peligros y pérdidas que implican, constituirían para esa agrupación un aliciente para emprender actos de subversión en mayor escala.” En las huelgas de marzo, abril y mayo hubo tiroteos y explosión de bombas por ello el administrador quería, por cuestiones de seguridad, alejar a los comunistas de la zona.⁷¹

Prevención y seguridad parecen haber sido los motivos que estuvieron detrás del accionar de la empresa en relación con las actividades comunistas. El administrador de Y.P.F., en 1933, desconfiaba de la pasividad de los comunistas que, según él, sería de corta duración e insistía en la necesidad de alejar a los más militantes.⁷² Esta idea más imaginada que real se alimentó de los rumores sobre: la preparación de una huelga que se iniciaría en Y.P.F., especialmente en los Talleres, y la paralización de la Usina Eléctrica para ocasionar el paro forzoso. Ciertos o no, el objetivo de los rumores era Y.P.F., y la empresa pensando en posibles atentados y alteraciones del orden, reforzó la vigilancia del yacimiento.⁷³

Cualesquiera hayan sido los motivos de la administración de Y.P.F., cuestiones de seguridad, temor a sabotaje, persecución a las ideas comunistas contrarias a las nacionalistas que se estaban expandiendo en el país, lo cierto fue que Y.P.F., la policía local y la Gobernación del territorio actuaron en conjunto para vigilar la actividad comunista que continuó en el pueblo y en los yacimientos a pesar del control.⁷⁴ Empleados de la empresa fueron expulsados por ser miembros de células comunistas, tal el caso de un español de 30 años, que trabajaba en la empresa desde 1928 y asistía a los bailes dominicales del Club

⁶⁹ Arch. Y.P.F., Copiador (Diciembre 1929-Septiembre 1933), 24 de Septiembre de 1932, p. 354.

⁷⁰ En Octubre de 1932 los comunistas realizaron actos por las elecciones municipales y convocaron alrededor de 600 personas. Según el administrador de Y.P.F. eso fue posible por el regreso de dirigentes comunistas que meses atrás habían sido expulsados de la zona por cometer hechos delictivos durante las huelgas. Arch. Y.P.F., Copiador (Diciembre 1929-Septiembre 1933), 22 de Octubre de 1932, p. 364.

⁷¹ Arch. Y.P.F., Copiador (Diciembre 1929-Septiembre 1933), 22 de Octubre de 1932, p. 364.

⁷² Arch. Y.P.F., Copiador (Dic. 1929-Dic. 1933), 8 de Noviembre, p. 376.

⁷³ Arch. Y.P.F., Copiador (Dic. 1929-Dic. 1933), 26 de Enero de 1933, p. 399-400.

⁷⁴ La distribución de panfletos en el yacimiento, junto al temor a actos de sabotaje ocasionaron una estricta vigilancia de “los elementos disolventes evitando la infiltración de sus prédicas entre el personal de los yacimientos.” y llevaron a la policía a trabajar en estrecha colaboración con la Gobernación y solicitar de esta la autorización para detener 34 sujetos que no figuraban en la primera orden de detención; pedido que se aprobó. Arch. YPF, Copiador (Dic. 1929-Dic. 1933), 1 de febrero de 1933, p. 401. Copiador (6 de Septiembre de 1933-febrero de 1936), 10 de Octubre de 1934, p. 194.

Juventud Deportiva (organizado por la agrupación de la Juventud Comunista). Sus actividades fueron consideradas “francamente opuestas a los propósitos de orden y sana orientación nacionalista que debe constituir el norte de todos los componentes de Y.P.F.”.⁷⁵ También fue expulsado de la zona, un obrero argentino, que la policía vigilaba por considerarlo sospechoso de vinculaciones con una célula comunista. De hecho había trabajado, antes de llegar a Y.P.F. en los Ferrocarriles estatales y en Dirección General de Navegación y había tenido militancia comunista.⁷⁶

La militancia sin una organización gremial comenzó a modificarse en 1936. El cambio se enmarcó en una situación de mayor actividad del movimiento obrero que reclamó mejores salarios y de una mayor flexibilidad de la política laboral del Gobierno Nacional.⁷⁷ De acuerdo a un informe del comisario de policía presentado al Administrador de Y.P.F. los comunistas estaban militando nuevamente en los sindicatos.

a) Los elementos comunistas de la zona, visto que se encuentran trabados en sus actividades resolvieron volcarse a la agremiación obrera local pero desimulanse (sic) bajo una agrupación de funcionamiento reconocido, como es la C.G.T., b) Conseguida su participación los principales elementos comunistas formaron la mesa directiva, c) Obtenido el manejo de la entidad, han intensificado la acción dirigiéndola particularmente hacia el personal de Y.P.F., aparentemente como miembros de la CGT pero llevando como finalidad primordial desintegrar el personal de esta Repartición del Estado, pues la experiencia les había demostrado que el movimiento comunista de 1932 les fracasó en su objetivo por no intervenir en la huelga ninguno de sus operarios.⁷⁸

Esta situación que si bien involucraba a empleados y obreros de Y.P.F., no estaba demasiado extendida entre el personal que había aceptado una relación asimétrica que satisfacía sus expectativas migratorias y laborales. Paralelamente, la administración, intentó controlar la actividad y alejar a los obreros de “la influencia perniciosa que ejerce la propaganda lenta pero sistemática describiendo un porvenir pleno de conquistas cautivadoras.” Sin advertir, que eso es casi imposible de lograr. Los tiempos de acción y reclamos y los tiempos de inacción dependen de múltiples factores difíciles de controlar. En cualquier caso muestra una actitud “paternalista” de preservar a los trabajadores de influencias “perniciosas.” Para “dar por tierra con todas esas pretendidas organizaciones ‘de trabajo’, solicitaba a la Dirección en Buenos Aires que gestione ante el Poder Ejecutivo una autorización para que la policía de Comodoro Rivadavia pudiera detener y embarcar a Buenos Aires, a todos los dirigentes y agentes activos del comunismo, a fin de alejar del país a aquellos que son extranjeros y trabar el regreso al territorio de todos los

⁷⁵ Arch. YPF, Copiador (Dic. 1929-Dic. 1933), 23 de Agosto de 1933, p. 477.

⁷⁶ Arch. Y.P.F., Copiador (Dic. 1929-Dic. 1933), 2 de Agosto de 1933, p. 461.

⁷⁷ Julio Godio, *Historia del Movimiento Obrero Argentino 1870-2000*, Tomo 1: La época de las corrientes sindicales fundadoras 1870-1943, Buenos Aires: Corregidor, 2000, 700-705

⁷⁸ Arch.Y.P.F., Libro Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), 18 de Diciembre de 1936, p. 102.

demás cuya permanencia no conviene.”⁷⁹

Las acciones de la empresa no pudieron evitar la militancia y la creación de organizaciones sindicales por parte de los trabajadores. A mediados de 1938, el secretario de la Asociación de Trabajadores del Estado, A.T.E. estuvo en Comodoro y se constituyó la Seccional Comodoro Rivadavia, con sede en el pueblo. En su comisión directiva de 11 miembros 9 eran obreros de Y.P.F.⁸⁰ La Empresa se negó a reconocer a la comisión como organismo representativo de los trabajadores, hasta tanto la entidad adquiriera la personería jurídica, tramite que estaba realizando ante el Ministerio de Agricultura.⁸¹

La Comisión, a pesar de no contar con la personería jurídica, continuó actuando y realizando asambleas “en disidencia” y se convirtió en un interlocutor no deseado de la administración de Y.P.F; por ejemplo, cuando se involucró en las acciones de resistencia tomadas por el grupo de obreros en Caleta Córdova. Acciones de resistencia que sugieren cierta autonomía o audacia de la Comisión local, pues las acciones fueron desconocidas por el Secretario del gremio a nivel Nacional, pues podían hacer peligrar la obtención de la personería jurídica. Tal vez esta actitud contestataria se puede vincular a la participación en el gremio y en la Federación Obrera Regional (la C.G.T. a nivel local) de militantes comunistas.⁸²

La A.T.E., dada la importancia numérica de los empleados de Y.P.F. en la zona, estaba controlada por ellos. Esta militancia, ahora materializada en una asociación obrera recibió toda la atención del administrador del yacimiento estatal. Quiso tomar medidas radicales y para ello solicitó de la Dirección General la autorización para dar de baja a los operarios que participaron en actos de resistencia. Advierte que el peligro de esa medida podría ser una huelga, pero argumenta “debe procederse con firmeza para evitar males mayores. La mayoría del personal repudia los actos de resistencia, pero es necesario eliminar los elementos inadaptados.”⁸³

El administrador no necesitó medidas radicales para disolver las organizaciones obreras en la zona. El Conflicto Mundial vino en su ayuda a fines de 1941. La policía del pueblo, siguiendo órdenes del Gobierno Nacional, clausuró la Unión Obrera Regional Local y los sindicatos adheridos a la misma así como otras entidades políticas y de orientación social. Obviamente, esta medida no eliminó la actividad de las organizaciones, así por ejemplo la U.O.R., convocó a un paro general para el 9 de Enero de 1942, el cual no prosperó.⁸⁴ Sin embargo, el año 1943, finalizó sin organizaciones sindicales activas en la zona petrolera. Por

⁷⁹ Arch. Y.P.F., Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938), 18 de Diciembre de 1936, p. 103

⁸⁰ La comisión estaba integrada por: Secretario: Regino Alegre; Prosecretario: Humberto Romeo; Secretario de Notas Janerio Paulo; Pro Tesorero Enrique Pichard; Tesorero: Nicolás Dironca; Vocales: Juan Dona, Juan Achimon, Juan Turner, José López, Juan D. Rocha y José Badras. Excepto Prichard y José Badras, el resto eran obreros del yacimiento. Arch. Y.P.F, Copiador (7 Abril de 1936-Octubre 1938), Julio 14 de 1938, p. 388.

⁸¹ Arch. Y.P.F, Copiador (7 abril de 1936-octubre 1938) 14 de Julio de 1938, p. 388.

⁸² Arch. Y.P.F., Copiador (Octubre 1938-Mayo 1943), 4 de Septiembre de 1941, p. 308.

⁸³ Idem, p. 309.

⁸⁴ Arch. YPF, Copiador (Octubre 1938-Mayo 1943), 4 de Septiembre de 1941, p. 364; 8 de Enero de 1942, p. 365.

resolución ministerial del 6 de Agosto de 1943 se clausuraron una serie de organizaciones gremiales y entre ellas encontramos: Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros --nucleaba a los trabajadores de las empresas privadas,-- Sindicatos de Oficios varios, Sindicato Obrero de la Construcción, y Unión Obreros y Empleados del Estado.⁸⁵

Los obreros petroleros, tanto de la empresa estatal como de las privadas, concluyeron el año 1943 con sus organizaciones sindicales clausuradas, pero esta situación compartida esconde algunas diferencias. Los trabajadores petroleros privados tenían un sindicato por industria, los estatales adherían al sindicato de los trabajadores del estado. Los trabajadores privados, a inicios de 1943 y a través del Sindicato que los nucleaba solicitaron aumento de jornal; situación que recibió la atención Nacional. El Departamento de Trabajo, siguiendo su política de mediador, envió un delegado para arbitrar entre las empresas privadas y los obreros. Los obreros decidieron posponer las medidas de fuerza a la espera del laudo Ministerial.⁸⁶ Los trabajadores de Y.P.F. no se vieron involucrados en este tipo de reclamos pues la empresa decidió un aumento de sueldo para equilibrar los salarios y el costo de vida.

Los trabajadores de Y.P.F. excepto, por un reclamo colectivo, pero de un pequeño grupo, durante todo este período no participaron en demandas parciales o en huelgas. Tampoco se organizaron como las empresas privadas en un sindicato específico. Por qué sucedió esto? La empresa estatal fue establecida en la zona antes que el resto y los obreros la habían forzado a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Así, por ejemplo la mayoría de las demandas propuestas por los obreros privados en las huelgas de 1932 ya habían sido obtenidas por los obreros de la empresa estatal. También, muchos de ellos ya habían decidido organizar una familia y obtenido un trabajo estable, el cual era muy valioso dada la crisis económica, y no deseaban arriesgar lo obtenido participando en conflictos laborales.

En la empresa estatal, hacia 1930 cerca del 45% de la población obrera era argentina y la mayoría no era muy propensa a participar en las huelgas. Durante este período los viejos obreros europeos perdieron la iniciativa dentro del movimiento obrero. Aunque al comienzo de los conflictos laborales argentinos y españoles, como delegados, fueron las cabezas más visibles de la organización gremial, los europeos mantuvieron su control y usaron su etnicidad en las negociaciones con el gobierno nacional. En los años 30, un líder comunista argentino fue el organizador del movimiento obrero en la zona, junto con europeos del este. Aunque los comunistas hacían hincapié en la solidaridad de clase, se vieron forzados a lidiar con la realidad étnica de las empresas petroleras.

⁸⁵ *El Rivadavia*, Agosto 27 de 1943.

⁸⁶ Arch. YPF, Copiador (Octubre 1938-Mayo 1943), 22 de Abril de 1943, p. 490; 26 de Abril de 1943.

A fines de 1943 cuando comienza a actuar como secretario del Departamento de Trabajo, Juan D. Perón, los trabajadores de Y.P.F. no tenían un gremio propio sino que integraban el de empleados del estado que fue clausurado. Desde 1927 no participaban o convocaban a huelgas para lograr algún reclamo colectivo. Sin embargo procesos menos visibles se estuvieron dando durante estos años las divisiones étnicas e ideológicas debilitaron la solidaridad de clase en la zona petrolera. Los conflictos mundiales ayudaron a profundizar esas diferencias. Por un lado, alemanes, yugoslavos, españoles republicanos o franquistas, pero paralelamente todos ellos se sentían europeos cuando el otro era un argentino nativo. Más aún a medida que la población trabajadora se hacía “más argentina” por los migrantes internos y los hijos de europeos, estos últimos fortalecían su identificación como obreros petroleros. Frente a la devastación en Europa se sintieron conformes con las condiciones de vida y de trabajo en la empresa estatal.

En síntesis, las relaciones entre los trabajadores y la empresa fueron más informales que formales, parte del periodo no contaron con una organización que los nucleara y los reclamos o resistencias fueron focalizados-individuales o en pequeña escala—y nunca generales. Para algunos fueron años que les permitieron tener un mejor control de sus actividades como los destajistas, para otros la tecnología los perjudicó. Por el otro lado la política de la empresa en relación a las condiciones de vida en la *company town* fue aceptada, eran años difíciles en muchos lugares del mundo. En los años siguientes, más que los procesos mundiales fue la política de los gobiernos peronistas la que enmarcó las acciones de los trabajadores. La militancia obrera que no había desaparecido de los yacimientos se canalizó en una organización gremial propia. Los procesos que fueron definiendo las relaciones trabajadores empresa es la propuesta temática para la segunda parte.