

**Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003**



**Congreso  
Nacional  
de Estudios  
del Trabajo**

**Los trabajadores  
y el trabajo en la crisis**

*Trabajadores a la deriva :  
Trayectorias laborales de ex empleados de YPF.*

Seudónimo: MAAT.

I- PRESENTACIÓN

En los años 90, los países latinoamericanos profundizaron los diversos modelos neoliberales que habían comenzado a implementar, trayendo consigo importantes cambios en sus economías y sociedades. Uno de los denominadores comunes de estos modelos fue la privatización de las empresas públicas, percibida por los gobiernos de la región como un elemento estratégico para reducir el déficit fiscal de sus economías y para lograr “modernizar” los empresas estatales.

La desestatización de estas empresas implicó, entre otras cosas, la puesta en práctica de importantes reestructuraciones productivas que significaron la reducción de las plantillas de trabajadores del Estado. Estos individuos perderían desde entonces la posibilidad de revistar como empleados públicos, debiendo comenzar a transitar diversos caminos laborales.

En nuestro país las empresas públicas privatizadas dejaron sin empleo a miles de personas que habían trabajado para el Estado gran parte de su vida. Una de estas empresas fue Yacimientos Petrolíferos Fiscales que fue privatizada y reestructurada con una contundencia pocas veces vista en la desestatización de una empresa de este sector. Este artículo es el resultado de nuestro primer acercamiento a la problemática de la reestructuración productiva y forma parte de una investigación que estamos llevando a cabo en torno a las transformaciones que trajo consigo la privatización de la empresa petrolera estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) en materia laboral<sup>1</sup>

A lo largo de esta presentación enfocamos la mirada en un caso particular: la Destilería de YPF en La Plata, e intentaremos analizar los cambios que debieron introducir en su trayectoria laboral un conjunto de ex empleados de la misma, que fueron despedidos como consecuencia de la reestructuración productiva implementada en esta Destilería.

Utilizamos la técnica de trayectorias laborales en tanto, como veremos más adelante, nos ofrece la posibilidad de observar dinámicamente la vida laboral de las personas, permitiéndonos ver cómo se articulan los diferentes acontecimientos causales con el mundo de las decisiones en la vida de los sujetos.

Durante nuestra investigación sostenemos como hipótesis de trabajo que la reestructuración de la Destilería de YPF en La Plata fue un momento de ruptura en la historia laboral de los ex trabajadores petroleros que significó, para la mayor parte de ellos, no sólo la desvinculación de la empresa, sino también el inicio de disímiles trayectorias laborales en las que priman condiciones de trabajo caracterizadas por los bajos ingresos, la escasa seguridad social y una inestabilidad laboral considerable.

La relevancia del tema no sólo radica en la crítica situación laboral que han comenzado a padecer estos ex empleados de YPF, sino también en que es posible pensar que este caso en particular muestra en líneas generales las consecuencias que las privatizaciones de las empresas públicas argentinas y latinoamericanas han traído consigo para un número importante de ex trabajadores del Estado.

Para realizar nuestro trabajo hemos implementado una estrategia de investigación exploratoria y explicativa basada fundamentalmente en la reconstrucción de las trayectorias laborales a partir de un estudio de caso en pequeña escala. Para ello se llevó a cabo un trabajo sobre el terreno que consistió en la realización de 20 entrevistas semiestructuradas y en profundidad a un grupo de ex trabajadores “Ypefianos”, que fueron contactados luego de la selección de una muestra de posibles entrevistados elaborada sobre la base de un listado aportado por el sindicato petrolero de la zona. Para

---

<sup>1</sup> Proyecto de Investigación: Trayectorias laborales de ex empleados de YPF: un acercamiento a la problemática laboral de la reestructuración productiva. Muñiz Terra, Leticia. Dirigida por Amalia Eguía. Co-dirigida por Andrea Del Bono.

la elección de las personas entrevistadas se desarrolló un muestro teórico, para el cual se determinaron los siguientes criterios: haber trabajado en la empresa como ayudante de campo, operador de campo u operador de consola (es decir no haber tenido un cargo de jerarquía dentro de la empresa) y haber sido desafectado de la Destilería entre los años 1991-95.

En este primer acercamiento a la problemática planteada desarrollaremos inicialmente un breve estado de la cuestión en torno al concepto de “trayectoria laboral”, intentando comprender cuáles han sido hasta el momento las diversas interpretaciones que se han hecho en torno a esta técnica sociológica, que ha comenzado a ser utilizada en nuestro país desde hace algunos años.<sup>2</sup>

Posteriormente presentaremos una descripción sobre el proceso acelerado a partir del cual se llevó a cabo la privatización de YPF en general y de la Destilería La Plata en particular, con la idea de mostrar el rápido desmantelamiento de la empresa petrolera estatal.

Luego expondremos los resultados de nuestro estudio de caso, intentando develar la importancia que adquiere la pérdida de empleo formal y el giro que van a sufrir desde entonces las trayectorias laborales de los entrevistados.

Pretendemos así ir más allá de los estudios que suelen clasificar a las diferentes situaciones laborales (desocupación, subocupación, informalidad y precariedad) de manera estática, intentando captar la real dimensión que adquieren los diversos devenires laborales de los ex empelados de la Destilería La Plata.

De esta forma entonces, intentaremos comprender el significado que tuvo la pérdida del empleo en las trayectorias laborales de quienes eran trabajadores de YPF, analizando además las características que fueron adquiriendo los nuevos trabajos desarrollados. Nos preguntamos entonces: ¿Cómo vivieron estos trabajadores la pérdida de trabajo en la Destilería?, ¿cómo influyó esta pérdida y la identidad socioprofesional que tenían en las futuras decisiones y estrategias adoptadas por estos ex trabajadores “Ypefianos”?; ¿cuáles fueron las reales alternativas de reinserción laboral que tuvieron? y finalmente ¿qué consecuencias trajo la nueva reinserción alcanzada sobre las condiciones materiales de vida de estos trabajadores y sus familias?

La búsqueda de respuestas a nuestros interrogantes nos fueron llevando así a la reconstrucción de las diversas trayectorias laborales que presentamos en este artículo, en las que se ponen de manifiesto los distintos caminos recorridos y las características que presentan las nuevas reinserciones alcanzadas.

### Diferentes abordajes del concepto de Trayectoria Laboral.

Diversos autores han tomado a las trayectorias laborales como objeto de estudio, aportando para ello diferentes conceptualizaciones.

Como punto de partida, puede tomarse la obra de Balán, Browning y Jelin, *El hombre en una Sociedad en Desarrollo. Movilidad geográfica y social en Monterrey*. En este trabajo, publicado originalmente en inglés en el año 1973, se define al “análisis de trayectorias” como una “técnica estadística especialmente útil para modelos causales que implican relaciones acumulativas, asimétricas y lineales”. La técnica fue creada hace varias décadas en el campo de la genética y recientemente ha recibido mucha

---

<sup>2</sup> Quienes han utilizado con mayor frecuencia este método de trabajo han sido los investigadores Agustín Salvia y Marta Panaia con sus respectivos grupos de trabajo.

atención de los sociólogos. De hecho se trata de los que hasta ahora se conoce como “*path analysis*” en estadística” (Blanco y Pacheco, 2001).

En un estudio posterior realizado en México se retoman las ideas del trabajo sobre Monterrey (Balán et al, 1973) pero se considera a la trayectoria laboral como carrera para referirse a un juego de ocupaciones ordenadas, relacionadas funcional y jerárquicamente, por lo que la experiencia en una de ellas es requisito necesario para pasar a la siguiente. (Escobar, 1986).

Por otro lado en el campo de la sociodemografía también se han llevado a cabo estudios de trayectorias laborales, pero entendiendo a estas como una de las Trayectorias Vitales que comprende su herramienta metodológica.

Francis Godard. (1996), por su parte señala que la técnica de trayectorias laborales debe ser utilizada en tanto “temporalidades sociales”, es decir en tanto método sociológico de biografías que permite una organización temporal de las existencias o historias de vida en términos de organización causal. A partir de una aproximación longitudinal se deben construir “cadenas causales”, cadenas de acontecimientos que parecen organizar la vida del sujeto y que son potenciales de cambio en su trayectoria individual independientemente de su voluntad y representaciones.

Este autor afirma además, y esto resulta especialmente relevante, que un individuo no es una sola historia, sino que se constituye a partir de varias historias: cada individuo es por lo menos cuatro historias: historia residencial, historia familiar, historia de formación e historia profesional. Estas historias se conjugan, se articularían de manera tal que permitirían explicar de manera abarcativa los cambios en las biografías de las personas.

Este autor tiene en cuenta, asimismo, que determinados períodos históricos suelen implicar momentos de ruptura que traen consigo cambios en la vida de los individuos, constituyéndose así nudos o puntos de bifurcación que significarían ciertas transformaciones en el destino de las personas.

La técnica de Trayectorias laborales serviría entonces para penetrar en los acontecimientos causales y en el mundo de las decisiones de la vida de los sujetos. (Godard, 1996).

Rainer Dombois es otro de los autores claves que se ha preocupado por realizar estudios en torno a las “trayectorias laborales”. Este autor entiende por trayectoria laboral a los “itinerarios visibles, los cursos y orientaciones que toman las vidas de los individuos en el campo del trabajo, y que son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en situaciones específicas a través del tiempo”. (Dombois, 1993.)<sup>3</sup>

De esta forma, Dombois destaca que la técnica de trayectoria laboral permite conocer las oportunidades de las personas para cambiar su situación laboral a lo largo de su vida y reconstruir el proceso por el cual acceden a determinadas posiciones sociales. Así entonces, las trayectorias laborales proporcionan información sobre las decisiones de los trabajadores, su capacidad de interpretar y aprovechar las oportunidades y desarrollar estrategias de empleo.

Ludger Pries por su parte utiliza el concepto de proyecto biográfico-laboral para analizar las trayectorias laborales. El Proyecto biográfico en líneas generales sería las ideas y nociones de normalidad de la secuencia temporal y material de las diferentes fases de la vida ( por ejemplo: niñez en la familia de origen, formación, trabajo, fundar

---

<sup>3</sup> Citado por Valenzuela, Márquez y Venegas Leiva, ( 2001)

familia propia, obtener casa propia, jubilarse, etc) y las prácticas y los planes de vida correspondientes de los actores. El “proyecto biográfico”, por lo tanto, es una proyección hacia el futuro de lo que para el individuo como actor, es lo “normal”, lo deseable, lo alcanzable y lo realizable y, al mismo tiempo, es producto de las experiencias de vida anteriores (Pries, 2000). Usa entonces el concepto “proyecto” para afirmar lo emergente y lo abierto de las orientaciones, ideas, prácticas y planes que tienen los actores tanto de su pasado como de su presente y futuro. El “proyecto biográfico” integra así dos dimensiones: el eje del tiempo combinando lo pasado, presente y futuro y el eje de la relación actor-sociedad que integra la estructura social-histórica, tal y como está percibida e interpretada por el actor, como bases y limitaciones de sus planes y acciones individuales.

El “Proyecto biográfico-laboral” por su parte está constituido por todas las ideas y nociones de normalidad y las prácticas y los planes que tengan que ver con el trabajo y el empleo. Las trayectorias laborales están entonces estructuradas a grandes rasgos por cuatro instituciones sociales: el mercado, la empresa/organización, la profesión y el clan.

Estas cuatro nociones estructurantes junto al proyecto biográfico se entrelazan entonces mutuamente en el eje del tiempo como resultado de la interpretación y revalorización de lo pasado como proyección hacia el futuro.

Como podemos ver los distintos autores (a pesar de las diferencias de matiz en sus conceptualizaciones), conciben a las trayectorias laborales como técnica que permite ver en el tiempo las transformaciones que el individuo debe encarar en su situación laboral. La dimensión del tiempo es importante en tanto permite comprender las cadenas causales implícitas que llevan a los individuos a tomar determinadas decisiones.

En el presente trabajo utilizaremos entonces el abordaje de Francis Godard, pues abordaremos el análisis de las diferentes trayectorias laborales entendiéndolas como cadenas causales de acontecimientos que organizan la vida de los ex trabajadores de la Destilería, trayendo importantes cambios en su trayectoria laboral. Entendemos además que la reestructuración de la Destilería de YPF en La Plata fue sin lugar a dudas un momento de ruptura fundamental que trajo cambios en la vida de los ex empleados petroleros.

### **YPF: la reestructuración productiva.**

En los años 90, con la llegada de Carlos Menem a la presidencia de la Nación, se implementó en nuestro país un programa general de reformas estructurales de fuerte inspiración neoliberal, que conllevó entre otras cosas: la puesta en práctica de una nueva política monetaria y cambiaria, el reingreso de la Argentina al mercado internacional de capitales, el ajuste fiscal, la liberalización financiera, la apertura comercial, la flexibilización vía precarización de las condiciones laborales y la transferencia y privatización de las empresas públicas que hasta entonces habían estado en manos del Estado.

La desestatización de las empresas públicas era para el gobierno nacional una estrategia clave, pues le permitía solucionar dos problemas importantes: en primer lugar, le servía para demostrar que estaba decidido a alejarse de la tradicional ideología “populista” que le había permitido llegar al poder y ganar credibilidad y apoyo político del capital nacional e internacional. En segundo lugar, las privatizaciones le ofrecían la posibilidad de solucionar a corto plazo los problemas macroeconómicos, evitando que se repitiera

la experiencia hiperinflacionaria al intercambiar activos reales y derechos de explotación del mercado protegido por divisas en efectivo, títulos de la deuda externa pública y nuevos ingresos tributarios..(Gerchunoff, 1992).

Como la estrategia a implementar era la desestatización de las empresas públicas se produjo desde un primer momento el abandono decidido por parte del Estado de toda responsabilidad referente a estas empresas. Se dejó entonces de invertir y las empresas del Estado se transformaron en tierra de nadie. El objetivo que se perseguía estaba claro: reducir sus dimensiones al mínimo exponiendo créditos de la deuda externa por los activos de las empresas públicas. Por aquel tiempo existía en líneas generales cierto apoyo por parte de la sociedad, pues por entonces todo funcionaba mal como consecuencia de la administración inadecuada y la desinversión en las empresas Estatales.

La privatización de las empresas públicas se llevó a cabo entonces a partir de un proceso rápido e integral, que garantizó a los nuevos propietarios la preservación del carácter monopólico u oligopólico de los mercados, asegurando así bajos o nulos riesgos empresarios y amplios márgenes de libertad para la fijación de tarifas, en un contexto de lenta conformación de agencias regulatorias que controlaran el poder de mercado de las nuevas compañías. Un pequeño número de grupos económicos nacionales y extranjeros se quedaron así con la mayor parte de las firmas privatizadas, acentuándose desde entonces el paulatino proceso de concentración de la propiedad.

YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales), fue una de las más importantes empresas públicas privatizadas. Esta compañía estatal, fue creada en el año 1922, y desde entonces se dedicó a la extracción, almacenamiento, elaboración, distribución y comercialización de los productos derivados del petróleo.

En la década del 90, y en el marco de la política de desestatización, la empresa petrolera estatal fue elegida como una de las firmas a privatizar, pues el gobierno concebía a los hidrocarburos no ya como valores estratégicos de nuestra nación sino como valores estrictamente económicos de la misma. Los objetivos económicos que se perseguían eran la “creación de mercados más competitivos”, la apertura de las transacciones al comercio internacional, el cambio en la forma en que se capturaba la renta y mejorar el nivel de eficiencia productiva de la actividad. Se priorizaba así la maximización de la eficiencia por sobre la maximización de la producción interna.

El proceso de privatización de YPF se llevó a cabo a través de dos etapas:

- La primera consistió en la disminución del tamaño de la empresa vía racionalización del patrimonio estatal, que fue implementada a partir de la concesión a empresas privadas de áreas consideradas de interés secundario o marginales, de la asociación de YPF con el sector privado en las áreas centrales de alta rentabilidad, de la renegociación con los antiguos contratistas de YPF de los contratos firmados en concesión con anterioridad y de un programa de privatización de las destilerías menos relevantes. Se eliminaron además las trabas para importar y exportar petróleo crudo y sus derivados y se cambió la política tributaria del sector. (Gerchunoff, 1992).

La segunda etapa significó en primer lugar la reestructuración interna de la empresa y una importante reducción de costos que implicó una drástica disminución en el número de empleados. Diversos autores han tratado de mostrar la dimensión que tomó este fenómeno presentando diferente información sobre la cantidad de agentes desahectados de YPF. Así entonces mientras Roiter, (1994) afirma que desde el 31 de diciembre de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1993, 40400 empleados perdieron su puesto de trabajo, Saravia (1995) señala en cambio que en el mismo período fueron 37046 los agentes que quedaron desempleados. En este sentido, es interesante señalar

que más allá de las diferencia de matiz, producto de las diferentes fuentes de información utilizadas, resulta revelador la gran cantidad de personas que quedaron desafectadas de YPF en un período de tiempo tan corto, pues nos muestra las importantes dimensiones que adquirió el fenómeno.

Por otra parte se llevó a cabo la venta de la empresa que fue encargada al Ministerio de Economía y Servicios Públicos, a través de la cual se realizó una oferta pública de acciones, que fueron adquiridas por grupos económicos representantes en su mayoría de conocidos capitales extranjeros. En la primera oferta pública que se realizó en el año 1993, el Estado Nacional se quedó con el 54 % del poder, enajenándose el otro 45 % del capital accionario. El 75% de estas acciones vendidas se colocaron en mercados extranjeros y el 25% en el mercado doméstico. Con el transcurso de los años esta distribución accionaria cambió a favor de los capitales privados extranjeros, pues las acciones del Estado fueron adquiridas por los grupos económicos internacionales.

En el área de Destilerías existía antes de la reestructuración cierta participación en la producción de algunas empresas privadas. Algunas de las Destilerías Estatales fueron privatizadas, pero las de La Plata y Luján de Cuyo quedaron en manos de la empresa, que invirtió en ellas importantes montos de dinero para mejoras tecnológicas.

La Destilería de La Plata específicamente, es una de las más importantes a nivel nacional tanto por la función estratégica que cumple, pues refina el 30 % del petróleo argentino, como por la dimensión que posee. Esta destilería, ha sufrido una reestructuración importante que comprendió por un lado una retecnificación a partir de la instalación de una planta de mayor conversión que permitió aumentar considerablemente la refinación diaria de petróleo, y por otro lado una disminución de la planta de personal, que como afirma Barberena (1997), significó una reducción del número de agentes de 5400 en 1991 a 600 en 1994. Esta desvinculación fue realizada a partir de tres modalidades alternativas: retiro Voluntario, retiro compulsivo, o asistencia a un curso de capacitación, luego del cual se accedía a la indemnización correspondiente.

### **TRAYECTORIAS LABORALES: El bifurcado camino de la pauperización.**

La reestructuración de la refinería significó para gran parte de sus trabajadores la pérdida de empleo formal y el re-ingreso al mercado de trabajo bajo nuevas condiciones laborales.

Nuestro trabajo sobre el terreno en relación con esta problemática nos permitió comprender que estas reinserciones laborales fueron adquiriendo diversas características pasibles de ser analizadas a partir de una tipología de trayectorias laborales que hemos elaborado, en la que creemos conveniente identificar tres diversos tipos: Trayectoria Continua, Trayectoria Intermitente y Trayectoria con Desempleo.

Frente a la situación de desempleo, para la conformación de lo que serían sus nuevos trayectos laborales, los ex trabajadores petroleros desarrollaron un conjunto importante de estrategias, en las que pusieron en juego su capital humano, sus relaciones amistosas y familiares y su experiencia laboral anterior.

En este apartado entonces exponemos inicialmente todo este conjunto de elementos que denominaremos Capital Social, analizando además cuáles fueron las repercusiones que trajo la desvinculación de la empresa al conjunto de ex trabajadores “Ypefianos” entrevistados y cuál fue el rol que jugó el sindicalismo.

Posteriormente desarrollaremos la tipología de trayectorias laborales realizada a partir de la cual mostramos los diversos devenires laborales de los ex empleados “Ypefianos”.

### Capital Social.

Los ex empleados petroleros, que componen nuestra muestra, tienen un capital humano que se limita en líneas generales a la posesión y aplicación de conocimientos manuales. Su paso por la educación formal fue relativamente corta y quienes pudieron obtener mejores resultados llegaron a terminar el colegio secundario.

Esta situación limitó su forma de inserción en el mercado de trabajo, que estuvo signada por la realización de actividades laborales con intermitencia y escasa estabilidad, en las que la seguridad social era un derecho inexistente.

Las redes sociales de estos trabajadores se transforman entonces en un capital importante, en tanto ellas les permiten acceder a diferentes beneficios, entre los cuales conseguir un trabajo es el bien máspreciado.

El ingreso a la Destilería de YPF por ejemplo, se logra generalmente a través de diferentes redes sociales, ya sean estas familiares (padres o parientes que trabajan en la empresa) o amistosas (relación cercana con algún sindicalista petrolero).

Las redes sociales utilizadas en este caso estarían entonces ligadas al concepto de redes que nos aporta Gabriel Kessler, (1998), pues para este autor las redes sociales implican entre otras cosas el intercambio de informaciones varias entre las cuales los datos sobre el trabajo serían una de las más relevantes.

### La pérdida del Trabajo en la Destilería La Plata.

La reestructuración de la Destilería significó para sus ex trabajadores la pérdida del empleo que habían tenido durante años y en el que esperaban poder jubilarse.

El trabajo en la empresa petrolera estatal tenía, en líneas generales, las características de un trabajo formal.

La seguridad social era algo estrictamente garantizado por lo cual el trabajo estable, el pago en término de sueldos, aguinaldos y vacaciones, las coberturas de salud para toda la familia y demás beneficios eran derechos impostergables.

La jornada laboral era generalmente de ocho horas diarias que se cumplían en horarios rotativos cada tres o cuatro días. Los trabajadores podían además incrementar sus ingresos a partir del trabajo en horas extras si lo necesitaban.

La empresa les brindaba además la posibilidad de capacitarse tanto durante el proceso de trabajo como en cursos que ella misma organizaba y que eran dictados por personal especialista en diferentes áreas.

La reestructuración de la Destilería de YPF de los años 90 trajo consigo, como hemos visto, transformaciones significativas que afectaron en particular a quienes eran sus empleados.

La reducción de la plantilla de trabajadores, no fue sin embargo algo inesperado para los empleados “Ypefianos”, pues muchos de ellos sostienen que esta situación era previsible en tanto los rumores de privatización corrían diariamente por los pasillos de la empresa, no reponiéndose además las herramientas necesarias para el desarrollo normal de las actividades.

**Las estrategias encaradas** por YPF para realizar el desmantelamiento de la empresa fueron en líneas generales las siguientes:

- la opción poco clara de realizar un curso de capacitación durante un año, en cuyo caso YPF les pagaba durante ese plazo el sueldo correspondiente a su empleo, como si hubieran trabajado en la empresa.

· La posibilidad de “retirarte voluntariamente” con la indemnización correspondiente

· La circulación de rumores dentro de YPF en relación a que si no se optaba por el retiro voluntario no se podía cobrar ningún tipo de indemnización o se podría perjudicar al resto de los compañeros.

Las medidas tomadas por la empresa en relación a la desvinculación de sus empleados fueron percibidas, por los trabajadores entrevistados como poco claras, por lo cual la mayor parte decidió optar por lo que se llamó “retiro voluntario” para poder cobrar sus respectivas indemnizaciones. Quienes hicieron el curso cobraron su sueldo normalmente como si hubieran trabajado en la empresa y luego finalmente accedieron también a cierto dinero con carácter indemnizatorio.

Las autoridades de la empresa petrolera estatal no llevaron a cabo ninguna estrategia de suspensión laboral momentánea de los trabajadores, pues como ya existía la decisión de reestructurar la Destilería, no hubo especulaciones en torno al mantenimiento de una parte importante de las fuentes laborales, la decisión estaba tomada: había que reducir rápidamente una parte importante de la planta de trabajadores de la empresa estatal.

### El papel del sindicato

En lo que concierne al sindicalismo, podemos señalar que los ex trabajadores “Ypefianos” critican fuertemente a los representantes sindicales del SUPE (Sindicato Unido Petrolero del Estado), acusándolos de “traidores”, pues en lugar de defender los intereses de los trabajadores, se encargaron de negociar la privatización de la empresa.

Así lo ponen de manifiesto uno de los entrevistados:

*“... el gremio estaba tan empresario como la parte empresarial de YPF misma, así que el gremio no participaba, participaba nada más para presentarse como gremio pero no reclamaba como intermediador de los trabajadores como tendría que haber sido. O sea, nosotros estábamos muy dolidos con el gremio porque a nosotros no nos acompañó para nada. No pudimos recurrir al sindicato, porque nos traicionó. Si nosotros tuvimos que recurrir a alguien fue a un abogado particular pero no al gremio...”* Ex trabajador de YPF. Jefe de familia. Estudios Secundarios incompletos. 41 años. Entrevista N° 11.

### Repercusiones generales de la pérdida de trabajo en la Destilería.

Resulta interesante señalar por otro lado que las repercusiones de la pérdida del empleo en YPF de los trabajadores que entrevistamos comenzaron a notarse a mediano plazo cuando el dinero de las indemnizaciones comenzó a agotarse, pues la satisfacción de las necesidades familiares inmediatas fue garantizada generalmente con las indemnizaciones y con los nuevos trabajos en que se fueron insertando

*“... Hubo que ajustar, yo empecé a hacer algunos trabajos (...), mi esposa trabajaba y bueno con lo que yo levantaba en el taller mecánico que había puesto, con el sueldo de mi esposa y con algo de plata del “retiro voluntario” que me habían dado, con eso nos íbamos manteniendo...”* Ex empleado de YPF. Jefe de familia. Estudios Secundarios incompletos. 39 años. Entrevista N° 4.

La pérdida del empleo significó para muchos de los ex trabajadores “Ypefianos” entrevistados el abandono de refacciones en las casas o arreglos en los autos. Algunos ni siquiera pudieron terminar con lo que tenían proyectado, otros lo lograron pero debieron esperar mucho tiempo para poder juntar el dinero como para hacerlo.

*“...en el tema de la construcción de la casa tuvimos que parar, no pudimos seguir haciendo, ni siquiera hacer menos pero hacer, tuvimos que parar directamente y eso pasó a segundo plano y nos quedamos con la casa a medio terminar, por suerte en lo que pudimos aprovechar cuando estaba trabajando en YPF y cobrando bien hicimos lo que estamos viviendo ahora, después de ahí en más ya no pudimos seguir, habremos hecho alguna cosa pero en muy largo tiempo, no era tan cómodo como para hacerlo, no había digamos un resto de dinero para la construcción o para alguna otra cosa. Lo demás lo usamos para los gastos de siempre: la casa, la ropa, la salud, la educación, pero tuvimos que empezar a restringirnos también en todo eso, nos quedaron un montón de cosas por hacer en la casa y ahora no lo podemos hacer tampoco, sino que tenemos que esperar mucho tiempo como para hacer algo...”* Ex empleado de YPF. Jefe de familia. Estudios Secundarios incompletos. 41 años. Entrevista N° 11.

Así entonces las repercusiones de la pérdida del trabajo en YPF comenzaron a manifestarse en la mayor parte de los casos a mediano y largo plazo, observándose un lento pero continuo proceso de empobrecimiento familiar que se puso de manifiesto a partir de una pérdida importante del poder adquisitivo; lo que significó entre otras cosas una disminución de los gastos en salud, en educación para los hijos, en ropa, en vivienda y en alimentación.

Podemos sostener entonces que la reestructuración de la Destilería de YPF ubicada en La Plata fue un acontecimiento difícil para quienes eran sus empleados y se vieron desafectados de la empresa en un corto período de tiempo, pues ante la rapidez de los acontecimientos se encontraron desbordados por la situación y “traicionados” por quienes deberían haber sido sus más fieles representantes y defensores.

Así entonces, según nos cuentan los entrevistados, la pérdida de trabajo en la Destilería de YPF no fue para ellos algo sorprendente, pues los rumores de privatización existentes en esos momentos hacían previsible este desenlace. Por otro lado afirman que la traición por parte del sindicalismo, no era sin embargo un hecho que parecía posible, pues los sindicalistas eran quienes, se suponía, debían defenderlos.

La desvinculación de la empresa petrolera estatal de estos trabajadores era en realidad, como hemos visto anteriormente, una de las estrategias fundamentales, que se implementó junto a la retecnificación con el objeto de llevar a cabo una reestructuración productiva que transformara a la Destilería en un activo más eficiente. Poco importaba entonces cuales fueran las consecuencias laborales, económicas y sociales que trajera este proceso para quienes habían trabajado en la empresa gran parte de su vida.

La estrategia sindical, por otra parte muestra claramente una restringida actitud de oposición frente a la reducción de la plantilla de trabajadores. Estos sindicalistas facilitaron en cierta medida la reestructuración productiva implementada y llevaron a cabo en realidad una oposición mas verbal que práctica.

Podemos señalar finalmente que los ex trabajadores de la Destilería de YPF entrevistados observaron horrorizados cómo se desmantelaba en un abrir y cerrar de ojos la empresa petrolera estatal y comenzaron a sufrir desde entonces importantes postergaciones materiales.

### **Las diversas trayectorias laborales: tipología posible.**

Difícil es imaginar una reinserción laboral óptima cuando todos los entrevistados manifiestan una importante sensación de pérdida. Nadie quería irse, pero la expulsión masiva de empleados se realizaría rápidamente.

En un contexto general signado por la destrucción y precarización de nuevos puestos de trabajo, los ex-empleados de la Destilería de YPF salieron al mercado laboral para

encontrarse con una dura realidad: ya no existiría prácticamente el trabajo estable con seguridad social y para toda la vida.

El capital social que tenían les permitió ir armando diversos caminos laborales, para los cuales debieron tomar determinadas decisiones, poniendo en juego tanto su identidad como ex trabajadores del Estado como sus representaciones en torno al mundo del trabajo.

Estos nuevos devenires fueron plasmando diferentes realidades, en las que los ex trabajadores “Ypefianos” articularon la capacitación laboral que les había aportado la Destilería y la experiencia en otro tipo de trabajos con sus diferentes relaciones familiares y amistosas. Los conocimientos adquiridos, las redes sociales y las representaciones e identidades laborales que tenían como ex trabajadores “Ypefianos” fueron en definitiva, el mayor capital que estos trabajadores tuvieron para tomar las decisiones que tomaron; a partir de las cuales construyeron sus expectativas futuras y diseñaron diferentes trayectorias laborales.

Las diversas experiencias relevadas nos permiten entonces establecer la siguiente tipología de trayectorias laborales:

**I-Trayectoria Laboral Continua:** a partir de la cual podemos ver el camino seguido por aquellos ex empleados que lograron una reinserción laboral en alguna empresa contratista de la Destilería de YPF.

**II-Trayectoria Laboral Intermitente:** que nos muestra las reinserciones laborales inestables en las que se insertaron algunos ex empleados de la Destilería, entre las que se desarrollaron trabajos en forma independiente o en relación de dependencia pero en instituciones que nada tenían que ver con la actividad refinadora de petróleo.

**III-Trayectoria Laboral con Desempleo:** a partir de la cual veremos el camino recorrido por aquellos ex empleados que vivieron períodos importantes de desocupación luego de su desvinculación de la empresa.

### **I Trayectoria Laboral Continua.**

La Destilería de YPF en La Plata, estaba organizada en tres grandes departamentos: producción, administración y mantenimiento. Cuando se produjo la reestructuración productiva en la misma, el sector de mantenimiento fue prácticamente desmantelado. La empresa comenzó entonces a externalizar esta actividad, contratando para ello a diversos microemprendimientos que fueron formados para tal fin. Esto no significa sin embargo, que la contratación de servicios de mantenimiento estuviera sólo limitada a estas nuevas PYMES, sino que en general la Destilería les dio inicialmente cierta prioridad.

Los microemprendimientos creados estuvieron en su mayoría conformados por ex empleados de la Destilería, que tendieron a asociarse para organizar empresas a partir de las cuales poder ofrecer a la Destilería la realización del servicio de mantenimiento a cambio de un contrato.

Estos microemprendimientos han sido minuciosamente investigados por Barberena (1997), quien se ha preocupado por estudiar las características del proceso de formación y desarrollo de los mismos.

Esta autora presenta un trabajo en el que la preocupación central gira en torno a la organización de estos microemprendimientos, poniendo especial énfasis en la

reinserción que los ex empleados del área de mantenimiento de la empresa petrolera pudieron lograr en ellos.

Tomando a este estudio como antecedente más inmediato, en este apartado de nuestro trabajo decidimos bucear sobre el mundo laboral de estos microemprendimientos con la idea de indagar sobre algunas cuestiones importantes que quedaron fuera de la investigación de esta autora y que consideramos fundamentales para poder dimensionar realmente qué significó y qué características adquirieron la trayectorias laborales continuas desarrollada por algunos ex empleados de la Destilería en torno a los mismos. Entre estas cuestiones se encuentran, entonces, tanto la visión que los ex empleados “Ypefianos” tienen del rol que el sindicato jugó en el momento de la reestructuración, como las características particulares que ha adquirido el trabajo en estas empresas con el tiempo.

Como punto de partida podemos tomar el despido generalizado de trabajadores que se implementó en el año 1991 como consecuencia del paro del día 13 de septiembre convocado por el sindicato en oposición a la desactivación del campo Durán (YPF Salta) y la pérdida de empleo de los trabajadores salteños.

Este paro obtuvo una fuerte adhesión por parte de los empleados petroleros porque había sido convocado por el sindicato. Un día después fue declarado ilegal por la empresa y según el sindicato fueron cesanteados un total de 1360 trabajadores de la refinería de Ensenada y 3500 trabajadores en todo el país.

Actualmente los sindicalistas locales argumentan que quienes estaban a cargo del sindicato filial Ensenada en aquella ocasión, jamás imaginaron que ese paro fuera declarado ilegal y que en ese momento fueron “traicionados” por los sindicalistas petroleros a nivel nacional

Como afirma uno de los sindicalistas locales

*“...los dirigentes sindicales del SUPE filial Ensenada que convocaron en ese momento al paro, no se imaginaron que iba a ser declarado ilegal, si siempre se habían hecho paro y no había pasado nada. Ellos no sabían que iba a haber un despido masivo. Aunque nosotros no estábamos en ese momento porque la direcciones sindicales van cambiando, creemos que quienes estaban en 1991 fueron traicionados por los dirigentes a nivel nacional. Esa seguro fue una estrategia política organizada por los dirigentes del SUPE a nivel nacional con el gobierno nacional, porque en esos momentos tenían buenas relaciones con Menem...”* Entrevista hecha a un dirigente sindical actual del SUPE local.

Vemos entonces como los dirigentes gremiales actuales consideran que quienes dirigían el sindicato en el año 1991, fueron traicionados por sus referentes a nivel nacional, desligándolos entonces de cualquier tipo de responsabilidad de lo acontecido en ese año.

La paradoja quizá es que, como veremos más adelante, estos mismos sindicalistas colaboraron luego en la organización de los microemprendimientos anteriormente mencionados, que son públicamente conocidos como “cooperativas”

En nuestra opinión estos microemprendimientos deberían tener en realidad el nombre de “pseudo-cooperativas” en tanto en su organización y desarrollo participaron miembros directivos y profesionales del SUPE (Sindicato Unido Petrolero del Estado), siendo organizadas de manera tal que la participación en las ganancias no es la misma para todos los socios.

Así entonces, para la organización de cada una de estas “pseudo-cooperativas” fueron convocados entre 150 y 200 ex empleados de YPF que pasarían a revistar como socios, organizándose posteriormente un directorio compuesto por 6 personas elegidos por todos sus integrantes.

Los directorios tenía en general una estrecha relación con el sindicato petrolero, pues como la Ley de Reforma del Estado imponía que las PYMES debían pertenecer a un gremio, estas “pseudo-cooperativas” decidieron en su mayoría adherir al SUPE.

En un primer momento el gremio tenía en sus manos el asesoramiento en todo lo atinente a las cuestiones contables de las empresas, pero con el transcurso del tiempo, los malos consejos en materia económica hicieron que algunos directorios decidieran comenzar a organizar por su cuenta todo lo referente a estas cuestiones.

*“...Al principio el sindicato nos aconsejaba cuales podían ser los pasos a seguir en materia económica, pero luego de un par de malas recomendaciones, por las que perdimos dinero y competitividad, decidimos contratar un contador y un abogado por nuestra cuenta, para ver si podíamos mejorar nuestra situación, que venía muy mal...”* Ex trabajador de YPF. Jefe de familia. Estudios secundarios completos. 44 años. Entrevista N° 14.

Las tareas realizadas por las “pseudo-cooperativas” están orientadas a servicios de mantenimiento, para lo cuál los socios realizan diferentes actividades de acuerdo a su capacitación.

Es interesante señalar que la participación en las ganancias no es la misma para todos sus miembros, pues mientras que los socios obtienen ingresos de acuerdo a la tarea y a las horas extras que realizan, los directivos perciben un sueldo mucho mayor.

Por otro lado, las maquinarias que utilizan para realizar su actividad fueron compradas a la Destilería de YPF en un plazo que varió entre dos y tres años.

Algunas “pseudo-cooperativas” poseen también personal contratado que realiza diversas actividades en función de las necesidades de la empresa, por lo que estos trabajadores adquiere ingresos generalmente inferiores a los percibidos por los socios.

Observamos así que estas “pseudo-cooperativas” no son ni más ni menos que un conjunto de PYMES organizadas en torno a la prestación de servicios de mantenimiento a YPF que surgieron como consecuencia de las reformas económicas encaradas a nivel nacional.

Fueron estas reformas las que promovieron la reestructuración de grandes empresas, estimulando entre otras cosas la subcontratación, a partir de la externalización y de la tercerización.

Podemos pensar entonces que la formación de las “pseudo-cooperativas” fue la estrategia utilizada por YPF conjuntamente con el sindicalismo petrolero para reducir su personal y para tercerizar una parte importante de sus actividades, dejándolas en manos de empresas contratistas que les garantizan la realización de una parte importante de su anterior trabajo con un costo mucho menor y una buena relación con los sindicalistas.

De esta forma YPF se desligaría por ejemplo del mantenimiento de las instalaciones de la empresa, contratando para ellos a diversas “pseudo-cooperativa” que se encargarían de prestarle este tipo de servicios a partir de un contrato por un plazo determinado, a lo largo del cual además de estos microemprendimientos deberían pagar un canon (ya fuera con dinero o con trabajo) en concepto de compra de las herramientas que utilizaban para prestar el servicio (maquinarias, medios de transporte, etc), pues como estas “pseudo-cooperativas” comenzaban a organizarse, YPF les alquilaba o les vendía aquello que ya no necesitaba como consecuencia de la externalización

Así entonces, en torno a estas “pseudo-cooperativas” comenzaron a reinsertarse unos pocos ex-empleados de YPF, quienes, en algunos casos, debieron cambiar la rama de actividad en la que trabajaban, pues el área a la que pertenecían seguía estando a cargo de la empresa. Las característica particular de esta reinsertión es que ha sido continua, es decir que los ex empleados de la Destilería que forman parte de estos

microemprendimientos han logrado tener en su trabajo una importante continuidad laboral en el tiempo.

Sin embargo la situación laboral ya no sería la misma, pues los socios de estas “pseudo-cooperativas” tuvieron que adaptarse a relaciones laborales diferentes a las que habían tenido como empleados de la Destilería de YPF y comenzaron a vivir en carne propia diversas políticas de flexibilidad laboral

Atkinson<sup>4</sup> sostiene que las empresas implementan una serie de políticas flexibilizadoras con el objeto de adaptarse de una mejor manera a los cambios que se van produciendo en el entorno.

Siguiendo entonces las argumentaciones de este autor para analizar la situación laboral de los trabajadores de estas “pseudo-cooperativas” tomaremos dos tipos particulares de políticas de flexibilidad:

- la numérica: a partir de la cual la empresa tiene la posibilidad de incorporar o expulsar trabajadores de acuerdo con sus necesidades productivas, con lo cual no solo aparecen los conocidos contratos “atípicos” (temporales, a tiempo parcial, subcontratación) sino también los cambios en los horarios o en los turnos en función de las necesidades productivas.

-la financiera: que se manifiesta a partir de los cambios en los salarios de acuerdo al rendimiento o cumplimiento de los objetivos que la empresa se había propuesto.

En las “pseudo-cooperativas”, la flexibilidad numérica se pone de manifiesto en la cantidad de horas trabajadas, pues son frecuentes los cambios de horarios en función de las necesidades productivas, por lo cual la carga horaria de la jornada laboral dejó de ser de ocho horas diarias (como era en la Destilería de YPF) para pasar a ser diez o doce horas en función de las necesidades de la empresa.

Por otro lado también pueden establecerse diferencias en lo que respecta a las remuneraciones, ya que en los nuevos microemprendimientos los ingresos que se obtienen son menores e inestables.

La inestabilidad laboral de los socios de estas PYMES puede verse en la renegociación del contrato que los dirigentes de ellas deben lograr ante las autoridades de la empresa en cada nuevo llamado a licitación. Es entonces a partir de cada nueva renegociación de las licitaciones que se va produciendo el paulatino crecimiento de la flexibilidad no sólo numérica sino también financiera.

Por otra parte como el personal contratado de estas “pseudo-cooperativas” trabaja bajo contratos atípicos, vive una inestabilidad laboral doblemente preocupante, pues el mantenimiento de su puesto de trabajo no sólo depende de que la PYME renueve el contrato con la empresa petrolera sino también de que le sea renovado su propio contrato de trabajo.

Las políticas de flexibilidad financiera se evidencian a partir de los cambios en los salarios de acuerdo al rendimiento que la “pseudo-cooperativa” puede lograr en función de los contratos establecidos con la Destilería de YPF.

La renegociación de estos últimos fueron muchas veces motivo de quiebra de estas “pseudo-cooperativas”, pues YPF comenzaba a exigir cada vez más cosas por la misma cantidad de dinero pudiendo establecer a su antojo las condiciones para la recontractación.

---

<sup>4</sup> Atkinson, J. citado por Xavier Coller. La empresa flexible. Estudio Sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo. CIS. Siglo XXI Editors. Madrid. 1997.

Algunas otras “pseudo-cooperativas” cerraron sin embargo sus puertas como consecuencia del mal manejo que de ellas hicieron sus consejos directivos.

Las trayectorias laborales de los ex trabajadores “Ypefianos” que han logrado una importante continuidad en el tiempo muestran así fuertes rasgos de flexibilidad numérica y financiera que pueden verse claramente en los cambios de horarios en el trabajo y en la variación de los salarios percibidos.

Así relata toda esta situación uno de los entrevistados:

*“... ahora por ahí le hacen un contrato a la empresa a 12 meses, se termina el contrato y no sabes que es lo que va a pasar, si te van a renovar, te van a echar, tenés que licitar. Y cada vez que viene un contrato no sabés viste si te dicen yo te voy a dar este trabajo que tenías pero te voy a pagar menos viste; y si no te pago menos te pago lo mismo pero te doy más trabajo, tenés que hacer más trabajo por la misma guita, eso en todos los contratos pasa, ellos te dicen antes yo te daba diez pero ahora te voy a dar ocho, y el director de la cooperativa responde que él no puede aguantar la gente con ocho, y te dicen querés cobrar los diez bueno pero si antes laborabas diez horas ahora vas a laborar quince, y vos para mantener el sueldo tenés que trabajar más, ellos te dan más trabajo por la misma guita o el mismo trabajo y menos guita. YPF tiene una política que cada contrato cortás clavos, no sabés para donde van a salir viste y si no te gusta andate que afuera hay veinte mil empresas esperando, o sea si va el presidente, si yo soy el presidente y voy a tratar con los tipos y tengo cien familias atrás, como somos los cien socios ponele, mas la gente contratada, porque hay mucha gente que depende viste, entonces el tipo que le va a decir, no, nos vamos, o sea el no puede responder por cien familias, entonces el tipo trata siempre de decir bueno muchachos esto es así, ¿ qué hacemos?. Y que vamos a hacer, que le vamos a decir no a YPF y dónde vamos, vamos a ser mil desocupados más y la familia y todo, eso es lo que cuenta más, entonces bueno cuando YPF dice bueno esto es así tiene que ser como dicen ellos, aunque vos no quieras tiene que ser así, otra no te queda o vas a la calle...”* Ex trabajador de YPF. Jefe de familia. Estudios Secundarios incompletos. 41 años. Entrevista N° 12.

## II-Trayectoria laboral intermitente.

La reinserción laboral con cierta inestabilidad e intermitencia fue en líneas generales una de las trayectorias laborales más comunes, pues los microemprendimientos creados eran incapaces de generar la misma cantidad de puestos laborales que se perdían como consecuencia de la reducción de la plantilla de empleados de la Destilería.

Este importante número de personas debieron entonces buscar una reinserción laboral sin relación alguna con la actividad refinadora de petróleo y se encuentran hoy dispersas en el mercado de trabajo.

Resulta interesante señalar por otro lado que este grupo de personas, a pesar de ser numéricamente mayor que aquel puñado de ex empleados que pudieron reinsertarse en los microemprendimientos, han recibido menor atención en las investigaciones realizadas hasta el momento

A lo largo de este apartado y del próximo, concentraremos entonces nuestra mirada sobre la situación particular tanto de estas personas como de quienes vivieron importantes períodos de desocupación, en tanto consideramos que fueron ellos quienes se encontraron en una situación de desamparo mayor.

Estos ex trabajadores fueron generalmente desvinculados de la Destilería de YPF a través de un “retiro voluntario”. En realidad esta desvinculación fue en sí misma un despido en masa encubierto, pues los ex empleados “Ypefianos” no tuvieron otra alternativa: debían irse.

Presionados por la empresa a través de diferentes estrategias se encontraron ante una encrucijada que enfrentaron como pudieron. Desarrollaron entonces diferentes estrategias para conseguir reinsertarse laboralmente, utilizando para ello su capital social y sus relaciones más cercanas.

Una parte importante de ellos comenzaron a desarrollar actividades laborales de forma independiente; pues ante la necesidad de garantizar cotidianamente cierta cantidad de ingresos para su grupo familiar, decidieron abrir las puertas de sus microemprendimientos utilizando parte del dinero que habían recibido en concepto de indemnización por despido o por “retiro voluntario”.

Muchos se lanzaron hacia el cuentapropismo sin haber tenido antes ningún tipo de experiencia y fueron aprendiendo lo necesario sobre la marcha de los acontecimientos.

Los microemprendimientos encarados abarcaron una multiplicidad de rubros, en los que primaron fuertes rasgos de informalidad. Entre ellos podemos destacar la venta ambulante de productos alimenticios, los remises, los taxis, los almacenes, los kioscos, los servicios de albañilería y de electricidad a domicilio y los talleres mecánicos.

*“... Anteriormente jamás me había creado mi propio trabajo, jamás había tenido kiosco, y la Estación de Servicio de mi viejo no tenía nada que ver con esto, así que todo lo aprendí sobre la marcha, con buena gente al lado, a parte de los apoyos familiares, a nivel comercial tuve apoyo de los proveedores, siempre tuve buena gente al lado, hasta el muchacho que antes era dueño del Kiosco me ayudó bastante...”* Ex trabajador de YPF. Jefe de Familia. Estudios Secundarios completos. 39 años. Entrevista N° 7.

*“... La venta de sandwiches, viandas, ensaladas de frutas y gaseosas en los ministerios la empecé porque se dio que el marido de la tía de mi señora también había tenido problema laboral y había empezado a vender en los ministerios con la esposa, y entonces nos dijeron a mi y a mi esposa que rendía, que probáramos y entonces empezamos. El problema fue que después más gente empezó a hacerlo, empezó a haber más competencia y ya no era tan rendidor. E incluso la gente comenzó a consumir menos porque no les pagaban y reducían horas extras, se complicaba el asunto. En ese momento un amigo mío tenía un coche de remiss y me ofreció que manejara el coche de él y empecé, luego me compré mi coche...”* Ex trabajador de YPF. Jefe de familia. Estudios Secundarios completos. 34 años. Entrevista N° 3.

Hubo, por otra parte, quienes iniciaron sus primeros pasos en el cuentapropismo con mayores aspiraciones y se embarcaron en negocios que con el tiempo se vendrían abajo. La creación de empresa que ofrecían servicios de medicina laboral fue uno de estos proyectos, para el cual algunos ex empleados juntaron parte de sus indemnizaciones y compraron camillas, ambulancia, y todo los artefactos necesarios para su funcionamiento. Lamentablemente los años pasarían y sólo algunos de estos microemprendimientos (los más competitivos) podrían subsistir.

Las reinserciones en actividades independientes implicaron en su mayoría la utilización de las instalaciones de los hogares. Los autos comprados para ser utilizados como remises y taxis han servido además tanto como herramienta de trabajo como para satisfacer las necesidades familiares de sus dueños.

Las instalaciones que fueron inicialmente preparadas para el desarrollo de las actividades laborales fueron raras veces modificadas y en algunos casos la ayuda de los familiares en el trabajo comienza a transformarse en algo cotidiano. Esposas e hijos se insertan de esta manera en el mercado de trabajo.

Para que estos microemprendimientos resulten productivos se tornó imprescindible trabajar una gran cantidad de horas, por lo cual no solo trabaja el jefe del hogar sino también todo el entorno familiar. La contratación de empleados se torna imposible ya que las ganancias obtenidas no permiten pagar un sueldo extra.

*“...Para comenzar con el kiosco no recibí ayuda, pero para mantenerme sí, generalmente de mi esposa que antes no trabajaba y de mi vieja. El problema es que te quita tiempo para vos, y para ganar algo*

*tenes que trabajar mucho, no tenés tiempo para nada, es un desastre...*” Ex trabajador de YPF. Jefe de Familia. Estudios Secundarios completos. 39 años. Entrevista N° 7.

Los ingresos obtenidos son generalmente fluctuantes, y esto es quizá también una importante causa de insatisfacción, pues después de haber trabajado en relación de dependencia por largo tiempo y con un ingreso estable, la inestabilidad económica se transforma ahora en una de las desventajas más señaladas por los cuentapropistas. La reducción de los ingresos es también una importante cuestión a tener en cuenta

La seguridad social es en estos casos un beneficio inexistente, pues los ingresos obtenidos no permiten la contratación privada de este tipo de servicios. Como sostienen Beccaria y López (1996), “...la inserción laboral a través de puestos precarios priva a gran parte de estos hogares del acceso a la red de instituciones de seguridad social que operan como modo de protección ante el riesgo, lo que agudiza el grado de desprotección de estas familias...”

Queda puesta de manifiesto así, la crítica situación de vulnerabilidad en que se encuentran inmersos.

Observamos entonces que este cuentapropismo presenta fuertes rasgos de informalidad que puede verse en:

- . La imposibilidad de distinguir generalmente los gastos asignables al hogar y al microemprendimiento y la utilización de las mismas instalaciones o medios de transporte para satisfacer necesidades tanto del grupo familiar como del microemprendimiento.
- . La escasa relación capital/trabajo existente.
- . Las relaciones de parentesco sobre las que se sostienen las relaciones laborales (esposas e hijos comienzan a trabajar en los microemprendimientos para ayudar a los jefes de hogar), al resultar imposible para estas firmas tomar empleados bajo una relación laboral protegida legalmente.
- . La no posesión de seguridad social ante situaciones laborales que solo pueden hacer frente a las necesidades básicas de los hogares.

A pesar de los intentos por mantener estas actividades independientes como fuentes laborales estables, algunos de estos cuentapropistas debieron cerrar las puertas de sus microemprendimientos al poco tiempo de haber abierto, pues el sobredimensionamiento de estos rubros en el mercado de trabajo y la excesiva competencia llevaron en muchos casos al desaliento, al endeudamiento y a la quiebra. Quienes se encontraron más perjudicados fueron aquellos que menos experiencia tenían en este tipo de actividades.

Ante la pérdida de estas fuentes de trabajo, algunos ex empleados “Ypefianos” debieron buscar nuevas posibilidades de reinserción laboral, aceptando desde entonces una multiplicidad de trabajos de corta duración que les garantizan un ingreso mínimo. Se hizo así presente la intermitencia en el trabajo, que se transformó con el tiempo en una característica cotidiana de las nuevas formas de inserción laboral.

Otro grupo importante de estos ex empleados de la Destilería de YPF, logró reinsertarse laboralmente en empresas que nada tenían que ver con la actividad refinadora de petróleo, pudiendo restablecer así una inserción laboral en relación de dependencia.

En líneas generales podemos sostener que la situación laboral que padece este grupo de ex trabajadores “Ypefianos” no es mejor que la existente en las “pseudo-cooperativas”, pues las políticas de flexibilidad son aquí también moneda corriente.

La flexibilidad numérica se manifiesta concretamente en la reducción de horas de trabajo cuando la empresa sufre un período recesivo. Fuertemente ligado a esto tenemos

entonces la flexibilidad financiera, pues si disminuye el rendimiento y la productividad de la empresa, es de esperar que también disminuyan los salarios.

En épocas de alta productividad y rendimiento las cosas cambian un poco, pues aumenta la cantidad de horas a trabajar y el salario percibido, aunque como es de esperar estos aumentos no se desarrollan en la misma proporción.

La crisis económica del país y la particular situación de los mercados regionales trajeron consigo el cierre de muchas de estas empresas, por lo cual los ex trabajadores de la Destilería de YPF en La Plata se quedaron nuevamente sin empleo.

Muchos de ellos comenzaron desde entonces a cambiar continuamente de trabajo, desarrollando así diferentes actividades laborales sujetos a una flexibilidad e informalidad creciente.

La intermitencia en el trabajo se tornó de esta forma una de las características principales que comenzaron a adquirir las nuevas reinserciones alcanzadas por estos ex empleados petroleros.

### III-Trayectoria Laboral con Desempleo:

El desempleo como trayectoria ha sido también uno de los caminos recorridos por algunos de los ex empleados de YPF que entrevistamos.

El ingreso a la desocupación se produce generalmente luego de inserciones frustradas tanto en el cuentapropismo como en actividades laborales en relación de dependencia. Los malos manejos administrativos y económicos de algunas “pseudo-cooperativas” dejaron también a muchas personas sin la posibilidad de tener un trabajo a partir del cual obtener ingresos.

Aunque los senderos transitados para llegar al desempleo fueron variados, la situación de desocupación presenta rasgos similares en la mayor parte de los casos.

El desempleo trajo aparejados para los ex trabajadores petroleros numerosos problemas que no estuvieron circunscriptos únicamente a cuestiones económicas, pues las esferas familiares, personales, psicológicas y sociales se vieron también sumamente afectadas.

Esta situación fue puesta claramente de manifiesto en uno de los testimonios de nuestros entrevistados.

*“...Es feo quedarse sin trabajo después de haber trabajado muchos años, eran 20 años seguidos trabajando y de repente no poder traer el pan a mi casa, sentarme a mirar televisión, realmente era feo, te entras a sentir como un inútil, no sabés que hacer, es costoso psicológicamente, no solo para uno sino también para la familia(...), necesité análisis por parte de profesionales, porque a veces no alcanza con aguantártela vos solo, o sea que me llevó un costo no solo de dinero sino de tres años asistiendo a terapia ...”* Ex trabajador de YPF. Jefe de familia. Estudios Secundarios incompletos. 40 años. Entrevista N°2.

En nuestro país, los estudios sobre desempleo suelen girar en torno a diferentes temas, como por ejemplo el impacto psicosocial, la influencia en la salud, las repercusiones en las relaciones familiares, etc. La integración de estas diferentes dimensiones permiten así un estudio más rico de las consecuencias que trae consigo el desempleo; éste será entonces el enfoque analítico que guiará nuestro análisis.

La situación de desempleo representa en realidad uno de los peores estados laborales que han tenido que padecer algunos ex empleados “Ypefianos”, pues al perder el puesto de trabajo estable que poseían en la empresa petrolera estatal realizaron varios intentos frustrados de inserción laboral, luego de los cuales no lograron reinsertarse laboralmente en el mercado de trabajo.

Los emprendimientos cuentapropistas que algunos encararon tuvieron poco tiempo de vida, pues la falta de experiencia en este tipo de actividades determinó el endeudamiento progresivo y la quiebra posterior. Se esfumaron así gran parte de las indemnizaciones que les habían brindado inicialmente la posibilidad de generar su propia salida laboral.

Sin dinero de reserva y con escasa calificación como para conseguir otro tipo de trabajo, estas personas comenzaron a vivir importantes períodos de desocupación.

El desempleo trajo entonces consigo un aumento repentino de la incertidumbre económica, pues las familias que se encuentran inesperadamente en esta situación no saben realmente qué les depara el futuro.

Otros de los ex empleados “Ypefianos” entrevistados que se reinsertaron inicialmente en relación de dependencia (tanto en las “pseudo cooperativas” como en empresas que no estaban ligadas a la actividad refinadora de petróleo) perdieron luego su trabajo como consecuencia del cierre de muchas empresas provocado por la crisis económica regional y por los malos manejos administrativos y contables de sus dueños.

Como muchos de estos ex empleados de la Destilería encontraron en un primer momento trabajos en relación de dependencia, gastaron sus indemnizaciones en viajes, refacciones de casas y compra de autos, por lo cual no pudieron emprender una actividad cuentapropista una vez que perdieron su nuevo trabajo.

Quedaron así a merced de un mercado laboral que en lugar de generar nuevas oportunidades de trabajo, se encargaba de destruir paulatinamente las escasas fuentes laborales existentes. Se encontraron de esta forma inmersos en un estado de desocupación del que les sería muy difícil poder salir.

La limitada capacitación laboral que poseían se conjugó con redes sociales escasas, impidiendo de esta forma el reingreso a un mundo laboral cada vez más competitivo.

La desocupación como trayectoria trajo consigo además serias repercusiones familiares, pues la falta de ingresos determinaron en muchos casos el abandono de los estudios de los hijos, la imposibilidad de completar los proyectos de construcción en la vivienda familiar con vistas a mejorar la calidad de vida y el ingreso al mercado de trabajo de esposas e hijos impensable en otros momentos.

La situación de desempleo significó también la pérdida o restricción de muchas actividades sociales que realizaban las familias, reduciéndose a partir de entonces las salidas familiares, las compras innecesarias, las visitas a diferentes clubes y asociaciones recreativas y la planificación de vacaciones.

La no posesión de seguridad social fue otra de las consecuencias importantes acarreadas por el desempleo, pues como en nuestro país ella está estrictamente vinculada a inserciones formales en el mercado de trabajo, la desocupación significó una desprotección total en materia de seguridad social.

La trayectoria laboral con desempleo ha sido desde entonces una de las peores caminos que han comenzado a recorrer un grupo importantes de ex empleados petroleros y es sin duda alguna una de las consecuencias más deplorables que ha traído consigo la reestructuración productiva de la Destilería de YPF en La Plata.

### **Expectativas laborales futuras.**

Las expectativas laborales que poseen los ex trabajadores “Ypefianos” entrevistados son generalmente escasas, y no difieren según el tipo de trayectoria laboral seguida. Algunos esperan poder continuar trabajando en el puesto laboral que poseen o dedicarse

a alguna otra actividad para la que se están formando (cursos de refrigeración , de reparación de aire acondicionado, de informática, etc).

Otros directamente no tienen esperanzas. Quienes lograron reinsertarse en relación de dependencia piensan que las empresas donde trabajan tienen corto tiempo de vida, quienes iniciaron un microemprendimiento y tienen una edad considerable esperan poder cerrar las puertas de sus negocios en el corto plazo, cuando les llegue la edad de jubilarse, pues aunque no hayan seguido aportando, esperan recibir aunque sea una jubilación mínima de acuerdo con los años de trabajo en relación de dependencia.

Piensan que la situación económica del país está cada vez peor y que el futuro nada tiene para ofrecerles.

Siendo concientes de vivir épocas difíciles, sostienen en general que la realidad que les toca vivir no es por supuesto una panacea.

*“...Yo extraño sí, como creo que extrañan todos los de YPF, tener un lugar todas las mañanas donde te paguen y donde te traten como persona, porque cualquier ser humano quiere por lo menos un trabajo, yo conozco mucha gente que ni trabajo tienen, vos los vieras, lástima dan porque por ahí invirtieron en negocios, en cosas que no le dieron resultado, yo estoy mal, pero tengo un auto que trabajo de taxi, yo por lo menos como y puedo mantener a mi familia, pero hay otros que invirtieron todo su dinero en un negocio y le fue mal y se quedaron sin nada, y no consiguen trabajo porque que vas a conseguir trabajo, si no consiguen los chicos va a conseguir trabajo un hombre ya de cincuenta y pico de años, ¿dónde? No te quieren ni para barrer. Acá estas tirado en una selva, como los leones. Las cosas ya nunca van a ser lo que eran...”* Ex trabajador de YPF. Jefe de familia. 59 años. Entrevista N° 9

Todos a su manera extrañan el trabajo en YPF y recuerdan con nostalgia un pasado que saben, nunca volverá.

### **Las acciones legales contra el Estado.**

Muchos de los ex trabajadores “Ypefianos” iniciaron hace años acciones legales contra el Estado, pues esperaban recibir de éste el dinero que les correspondía de acuerdo con las normas legales vigentes al momento de la privatización, en las que se consideraba a los trabajadores del Estado como accionistas de la empresa petrolera estatal.

Hoy en día, a doce años de la reestructuración productiva llevada a cabo en la Destilería de YPF en La Plata, estos ex empleados “Ypefianos” se encuentran a la espera de un fallo judicial a su favor.

Según diferentes medios de comunicación este fallo judicial estaría próximo a salir, por lo cual los ex trabajadores petroleros podrían cobrar una suma de dinero interesante.

Si esto se produce y no se les paga en bonos, estos individuos tendrán de nuevo la posibilidad de generar su propia inserción laboral. Habrá que ver si fueron capaces de comprender la causa de las quiebras de los microemprendimientos encarados con anterioridad y de emprender un camino alternativo al recorrido en ese momento. Esta segunda oportunidad podría llegar a buen puerto si el Estado les brindara la posibilidad de capacitarse y de transformarse en empresarios exitosos. Estrategia que lamentablemente parece no figurar en las agendas políticas actuales.

### **Reflexiones finales**

Como hemos podido ver hasta aquí, la reestructuración productiva de la destilería de YPF en La Plata significó para los trabajadores petroleros un cambio relevante en su vida, pues se produjo desde entonces un sesgo importante en su trayectoria laboral.

Con un limitado capital humano los ex trabajadores petroleros debieron salir a buscar empleo en un mercado laboral fragmentado, en el que la depresión económica comenzaba a manifestarse.

La reconstrucción de los diversos recorridos encarados por los ex trabajadores “Ypefianos” a partir de la técnica de trayectorias laborales nos ha permitido entonces comprender que la reestructuración productiva de la Destilería de YPF fue, sin duda alguna, un momento de ruptura en la vida de sus ex empleados, a partir del cual debieron comenzar a tomar diferentes decisiones en lo referente a su reinserción en el mercado de trabajo. Se fue produciendo de esta forma un encadenamiento de acontecimientos causales que dieron lugar a la construcción de las diferentes trayectorias laborales en las que pusieron en juego tanto su capacitación y su experiencia anterior en el mercado laboral, como su identidad como ex trabajadores petroleros.

Hubo entonces quienes:

- . lograron una reinserción laboral en algún microemprendimiento organizado alrededor de la Destilería, desarrollando desde entonces una Trayectoria Laboral Continua.
- . decidieron dar sus primeros pasos en el cuentapropismo por lo cual comenzaron a transitar por Trayectorias laborales Intermitentes.
- . fracasaron en su intento de reinsertarse en el mercado de trabajo siguiendo desde ese momento Trayectorias laborales con desempleo.

Aquellos que desarrollaron una Trayectoria Laboral Continua han sufrido paulatinamente las consecuencias de la implementación de políticas de flexibilidad laboral numérica y financiera, que han traído consigo una serie de incertidumbres laborales.

Según nuestro punto de vista, es posible pensar además que la organización de las “pseudo-cooperativas” responderían de alguna manera a las ideas de Alejandro Portes en torno a la estrecha vinculación existente entre las grandes empresas y la informalidad. Pues si tenemos en cuenta que este autor señala que la descentralización de las firmas nacionales e internacionales es consecuencia de la necesidad que tiene el sistema capitalista de reducir los costos de producción y de trabajo, podemos considerar que la reestructuración productiva llevada a cabo en la Destilería YPF y la organización de las “pseudo-cooperativas” son claramente un fiel reflejo de esta situación. Los ex empleados de la Destilería serían entonces asalariados que trabajarían indirectamente para la gran empresa petrolera.

El Estado cumpliría en este caso un papel central, pues al implementar esta privatización estaría incentivando la conformación de pequeñas empresas proveedoras de mano de obra a bajo costo, que se constituirían con el tiempo en un vasto subsidio para la gran empresa petrolera.

En las Trayectorias Laborales Intermitentes, por su parte, encontramos fuertes rasgos de informalidad<sup>5</sup> que se manifiestan entre otras cosas a través de:

- la adquisición de bienes materiales tanto para cubrir necesidades laborales como familiares,
- la existencia de relaciones laborales de parentesco dentro de los microemprendimientos,
- la utilización de instalaciones del hogar para la actividad laboral,

---

<sup>5</sup> El concepto de Informalidad ha sido objeto de una importante discusión teórica entre diversas corrientes de pensamiento, a la que no hacemos referencia porque excede el propósito de nuestro trabajo

- la obtención de bajos e inestables ingresos mensuales,
- la baja productividad en el trabajo,
- la pequeña escala de los emprendimientos,
- la inexistencia de relaciones laborales protegidas,
- y la escasa relación capital/trabajo.

Siguiendo entonces las ideas de Tokman vemos como la informalidad se transforma en la particular manera de inserción de los ex empleados del Estado devenidos en cuentapropistas, al no lograr ingresar en el mercado de trabajo formal.

Quienes siguieron la Trayectoria laboral con desempleo muestran por su parte una importante situación de vulnerabilidad social y de pauperización considerable, que se manifiesta en la inexistencia de empleo y de seguridad social, en la imposibilidad de satisfacer las necesidades básicas de sus familias.

En líneas generales observamos entonces que todos los ex-empleados de YPF entrevistados, han ido perdiendo lo que en algún momento se consideró la matriz básica del trabajo asalariado: la estabilidad laboral, la seguridad social, el derecho a vacaciones pagas, el cobro de aguinaldos, la indemnización por despido, etc.

Así entonces, sus trayectorias laborales experimentaron desde la reestructuración de la Destilería de YPF muchas idas y venidas: comenzaban de esta forma a transitar un sinuoso camino.

Aquellos que recorrieron una Trayectoria Laboral Continua han tenido que soportar malas condiciones de trabajo, en las que las políticas de flexibilidad laboral han estado al orden del día.

Quienes lograron una Trayectoria Laboral Intermitente han visto desmejorar paulatinamente su situación tanto económica como social.

Los “Ypefianos” desocupados se encuentran al borde de la miseria y de la desesperación.

Todos en general han padecido un lento pero progresivo proceso de empobrecimiento, que se manifiesta de diferentes maneras y que no hace más que demostrar el bifurcado camino de la pauperización que han comenzado a recorrer.

Por el camino de la flexibilidad, por la senda de la informalidad o por la vía del desempleo, todos han sufrido una caída escalonada que los lleva a padecer un proceso de pauperización en varios sentidos:

- Monetario: pues la disminución de los ingresos es notoria en todos los casos.
- Con respecto a la seguridad social: ya que por un lado los desocupados y los informales dejaron de tener acceso a ella desde que perdieron su trabajo en YPF y por otro lado los flexibilizados tiene hoy en día una seguridad social que ha ido empeorando terriblemente.
- De la tradicional certidumbre laboral: debido a la creciente inestabilidad en los puestos de trabajo y a la crisis económica que vive nuestro país.

Así entonces, podríamos finalmente señalar que estos ex empleados “Ypefianos” han tenido que soportar las peores consecuencias que ha traído consigo el modelo neoliberal implementado en nuestro país, que se caracteriza por el achicamiento relativo –e incluso absoluto- del mercado de trabajo formal, la pérdida de derechos y garantías por parte de los trabajadores y la progresiva desafiliación a la seguridad social. Estos elementos se conjugan para mostrar el debilitamiento de los lazos de integración social y la consecuente vulnerabilidad que crecientemente enfrentan una parte importante de los individuos. (Beccaria y Lopez, 1997).

A todo esto hay que sumarle la inexistencia de políticas públicas conducentes a amortiguar este tipo de situaciones y la crisis que padecen tanto la salud como la

educación pública, que verán disminuidas su capacidad de dar respuesta a una sociedad fuertemente empobrecida.

Así entonces, en un contexto tan poco prometedor, se torna comprensible la inexistencia por parte de los entrevistados de grandes expectativas en lo que respecta a sus posibilidades futuras.

Como nos decía uno de ellos:

“... Las expectativas que tenemos son nulas o casi nada, sobrevivir a esto, en este país otra cosa no te queda...” Ex trabajador de YPF. Jefe de familia. Estudios secundarios incompletos. 59 años. Entrevista N° 9.

## VI- Bibliografía:

- . Asnaghi, Carlos A. (1994). *Ensenada, una lección de historia*. Fascículos 17, 20 y 21. Ensenada. Bs. As. Edit Carlos Asnaghi.
- . Aspiazu, Daniel, Eduardo Basualdo, Martín Abeles, Camila Arza, Karina Forcinito, Julieta Pescey Martín Schorr. (2002). *El proceso de privatizaciones en la Argentina. La renegociación con las empresas privadas*. Bs As. Edit. Página 12 y UNQ.
- . Austral, Rosario; Luciana Fraguglia, Laura López, María Laura Raffo, Agustín Salvia y Julio Zelarayan. Trayectorias laborales de trabajadores asalariados despedidos de empleos formales durante la crisis del Tequila, en *CD del 5<sup>a</sup> Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Bs. As.
- . Barberena, Anabela. (1997). “La reinserción laboral de los empleados desplazados del Estado: El caso de la Destilería La Plata de YPF”, en *Serie III. Políticas Públicas. Documento de INAP N° 38*. Bs. As. Edit INAP.
- . Beccaria, Luis y Aída Quintar. (1994). *Empleo, estructura productiva y posibles acciones en la zona de San Nicolás, Ramallo y Villa Constitución*. Bs. As. Edit Fundación Unión Industrial Argentina/ Instituto para el Desarrollo Industrial.
- . Beccaria, Luis y Nestor Lopez. Comps. (1996). *Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Bs As. Edit Unicef / Losada.
- . Blanco, Mercedes y Edith Pacheco. (2001). “ Trayectorias laborales en la ciudad de México: un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativa y cuantitativa, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7. N° 13. Bs. As.
- . Carpio, Jorge, Emilio Klein e Irene Novacovsky, eds,(2000). *Informalidad y exclusión social*. Bs. As. FCE-Siempro-OIT.
- . Castells, Manuel y Alejandro Portes, (1995). “ El mundo debajo: orígenes, dinámica y efectos de la economía informal”, en Tokman, Victor. *El sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*. Consejo Nacional para la cultura y las artes.
- . Cicciari, María Rosa. (2001). “ Trayectorias laborales en espacios sociales urbanos afectados por el proceso de reestructuración productiva. Estudio de caso: Comodoro Rivadavia en los años 90”, en *CD de 5<sup>a</sup> Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Bs. As.
- . Coffey, A y Atkinson, P. (1996). “ Concepts and coding”, en *Making sense of qualitative data. Capítulo 2. California*. Sage Publications.

- . Coller, Xavier. (1997). “ Reorganización productiva en los puestos de trabajo. Estrategias de acción y relación laboral”, en Revista Sociología del Trabajo. Madrid. Nueva Época. Nº 30.
- . Coller, Xavier. (1997). “La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo. Introducción, Cap I y Cap II.” Madrid. Edit Siglo XXI.
- . Dávolos, Patricia. (2001). “Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario”, en *Estudios del Trabajo Nº 21*. Bs. As.
- . De Grande; Pablo; Juliana Persia y Agustín Salvia. (2001). “Procesos sociales del desempleo: Reflexiones y aportes metodológicos a partir de una investigación empírica, en *CD del 5ª Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Bs. As.
- . Duarte, Marisa. (2001). “El impacto del proceso de privatizaciones sobre el empleo de las empresas prestatarias de servicios Públicos”, en *CD de 5ª Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Bs. As.
- . Escobar, A. (1986). *Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara*. México. Edit. El Colegio de Jalisco.
- . Gerchunoff, Pablo.(1992). *Las privatizaciones en la Argentina. Primera etapa*. Bs. As. Edit. Instituto Torcuato Di Tella.
- . Glaser, B.G. y Strauss, A.L.( 1967), “ The discovery of grounded theory”. Capítulos III y IV. New York. Aldine Publishing Company.
- . Godard, Francis. (1996). “Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales”, en *Cuadernos del Cid*. Serie II. Colombia.
- . Kessler, Gabriel. (1998). “ Lazo social, don y principios de justicia: sobre el uso del capital social en sectores medios empobrecidos”. En De Ípola, Emilio, comp. *La crisis del lazo social. Durkheim, cien años después*. Bs As. Eudeba.
- . Kozulj, Roberto y Victor Bravo. (1993). “La política de desregulación petrolera argentina. Antecedentes e impactos”. Argentina. Centro Editor de América Latina.
- . Más, Mirta, Walter Carrizo y Jorge Vujosevich. (2001). “La reestructuración productiva en Comodoro Rivadavia en la década 1990-1999. Ponencia presentada en el Pre Congreso de ASET. La Plata. BS. As.
- . Minujim, Alberto y Gabriel Kessler. (1995) “ Cap I. Cayéndote, cayéndose y Cap II. Nuevo Mundo”. En *La nueva pobreza en la Argentina*. Bs As. Edit Planeta.
- . Muñiz Terra, Leticia. (2002). “ Trayectorias laborales de ex empleados de YPF: El bifurcado camino de la pauperización”. Tesina de Grado. Inédito.
- . Novick, Marta. (2000). “La transformación de la organización del trabajo”, en de la Garza Toledo, Enrique. *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México. Edit Colegio de México-FLACSO-Universidad Autónoma Metropolitana-FCE.
- . Panaia, Marta (2001). “Trayectorias empresariales y demandas profesionales de Ingenieros en Argentina”, en *Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo*. Año 7. Nº 13. Bs As.
- . Peñalba, S. (2000). “Retirada del Estado, flexibilidad neoliberal y desintegración social a la luz de un enfoque institucionalista, efectos y consecuencias sociales del proceso privatizador a partir de una revisión del caso Somisa”, en *Privatizaciones e impacto en los sectores populares*. Bs. As. Edit de Belgrano.
- . Pérez Sainz, Juan Pablo. (1998). “¿Es necesario aún el concepto de informalidad?”, en *Perfiles Latinoamericanos*. FLACSO. Costa Rica.
- . Periódico Clarín, 29-8-94 y 23-5-99.

- . Philip, George. (1989). *Petróleo y Políticas en América Latina. Movimientos nacionalistas y compañías estatales*. México. Edit FCE.
- . Portes, Alejandro y Richard Schauffler. (1993). “De la mano de obra excedente a la empresa dinámica: perspectivas de competencia del sector informal latinoamericano”, en *Estudios Sociológicos*. Vol XI, N° 13. México.
- . Portes, Alejandro. (1984). “El sector informal, definición, controversias, relaciones con el desarrollo nacional”, en Walton y otros. *Ciudades y sistemas urbanos, economía informal y desarrollo espacial*. Bs As.
- . Pries, Ludger (2000). “Conceptos de trabajo, mercado de trabajo y “proyectos Biográficos laborales”, ponencia presentada en el *Encuentro Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Bs As.
- . Roiter, Daniel. (1994). “La privatización de YPF”, en *Boletín Informativo Techint*. N° 227. Bs. AS.
- . Salvia, Agustín. (1999). *La patagonia de los noventa. Sectores que ganan, sociedades que pierden*. Bs. As. Edit UBA-UNPA-La Colmena.
- . Salvia, Agustín y Marta Panaia. (1997). *La Patagonia privatizada*. Bs. As. Edit CEA-CBC-UMPA.
- . Saravia, Enrique. (1995). *Proceso de privatización en Argentina y Brasil. Consecuencias en materia de desempeño empresarial y mercado de trabajo*. Venezuela. Edit. Centro latinoamericano para el desarrollo.
- . Sautú, Ruth. (1997). “Reestructuración económica, política de ajuste y su impacto en los patrones de ocupación-desocupación de la mano de obra del área metropolitana de Bs. As.1991-96”, en *Estudios del Trabajo*. N° 14. Bs As
- . Schvarzer, Jorge. (1994). “La reforma económica en la argentina: ¿que fuerzas sociales y para qué objetivos?” en *Revista de Economía Política Sao Paulo*.
- . Souza, Paulo Renato y Victor Tokman. (1995). “El sector informal y la pobreza urbana en América Latina”, en Tokman, Victor. *El sector informal en América Latina. Consejo Nacional para la cultura y las artes*.
- . Tokman, Victor.(1987) “ El imperativo de actuar. El sector informal hoy”, en *Revista Nueva Sociedad*. N° 90. Venezuela.
- . Valenzuela, M. E., Marquez, F, Venegas Leiva, S. (2001). “Construyendo microempresas en Chile. Trayectorias laborales de hombres y mujeres”, en *Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo*. Año 7. N° 13. Bs As.