

Fisonomías sociales en Comodoro Rivadavia y experiencias obreras en torno al trabajo petrolero

Hernán M. Palermo

Recibido 27 de febrero 2013. Aceptado 29 de agosto 2013

RESUMEN

En Comodoro Rivadavia la producción de hidrocarburos aporta una fisonomía particular a la ciudad tanto en términos productivos como culturales, ya que entrama la vida en la fábrica y más allá de la fábrica. En este sentido, este artículo analiza la relación entre las condiciones de trabajo en la industria petrolera y la configuración de prácticas y representaciones sociales en torno de los trabajadores y la comunidad comodoriense. Abordaremos la organización del trabajo en turnos y sus consecuencias concretas y profundas en la vida de los trabajadores y sus familias, así como las tensiones entre la comunidad no petrolera y los petroleros. Para este trabajo nos hemos basado centralmente en una aproximación etnográfica, la cual nos permitió articular observación participante en los sitios de trabajo con entrevistas en profundidad y grupales a trabajadores.

Palabras clave: Trabajo; Petroleros; Representaciones; Explotación de capital; Estigmatizaciones.

ABSTRACT

OIL PHYSIOGNOMIES IN COMODORO RIVADAVIA. CONFIGURATION OF WORKERS EXPERIENCES AROUND WORK OIL. Hydrocarbon production in Comodoro Rivadavia provides a peculiar physiognomy of the city's productive and cultural life, linking people's life experiences in the factory and beyond it. In this respect, this article analyzes the relationship between the working conditions in the Oil & Gas industry and the configuration of practices and social representations within the comodoriense community in general, and the workers in particular. Our paper studies shift work and its concrete and deep consequences on the worker's lives and families, as well the tensions between the "Oil & Gas community" (workers and their families which are deeply connected with the Oil & Gas industry) and the rest of the community. We used an ethnographic approach as the principal methodology, which enabled us to combine participant observations in the field with in-depth and group interviews to workers.

Keywords: Jobs; Oil; Representations; Capital exploitation; Stigmatization.

INTRODUCCIÓN

Los habitantes de Comodoro Rivadavia¹ viven el 13 de diciembre² como un hito fundacional que ha definido su historia. Ese día, en 1907, fue el corolario de la acción del Estado: una cuadrilla de operarios del Ministerio de Agricultura descubrió en esa ciudad el primer pozo de petróleo en Argentina. Desde entonces, la dinámica de la industria vinculada al oro negro definiría el rumbo de la ciudad patagónica tanto material como simbólicamente. Este proceso de creación de una incipiente *ciudad petrolera* encontraría una polea de transmisión en 1922 con la inauguración

de Yacimiento Petrolíferos Fiscales (YPF) mediante la acción del Gral. Enrique Mosconi³, pionero en la construcción de la primera empresa petrolera de propiedad estatal en el mundo. De tal modo, Comodoro Rivadavia, como otras tantas ciudades del sur, estaría ligada a las oscilaciones del petróleo, surcando un período de "esplendor" y "ocaso" acorde con las transformaciones políticas y económicas que atravesó el país durante los últimos setenta años. A partir de 2012 esto cambió sustancialmente, luego de la decisión política de nacionalizar YPF después de veinte años de gestión privada, lo que augura nuevos horizontes para la *ciudad petrolera*.

Hernán M. Palermo, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET). Universidad de Buenos Aires (UBA). Universidad Nacional Arturo Jauretche. Saavedra 15 4to piso (1083), Ciudad de Buenos Aires, Argentina. E-mail: hernanpalermo@gmail.com

En Comodoro Rivadavia la producción de hidrocarburos aporta una fisonomía particular a la ciudad tanto en términos productivos como culturales, dado que entrama la vida dentro y fuera de la fábrica. La ciudad tiene una población, según el último censo de 2010, de 177.038 habitantes. La proporción de inactivos, es decir, rentistas, estudiantes, menores de 6 años, jubilados y pensionados, etc., es de 56.2%, tal como arroja la Encuesta Permanente de Hogares relevada el cuarto trimestre del año 2012. Con base en tal proporción podemos estimar la población activa en 77.543 trabajadores, es decir, los trabajadores ocupados y los desocupados que buscan trabajo. La proporción de estos últimos es significativamente baja, el 4,5%. Según el convenio colectivo del Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut firmado en el 2010 el número de afiliados es de 12.000 operarios. Si sumamos los petroleros agrupados en el Sindicato de Jerárquicos, el Sindicato Unido Petroleros e Hidrocarbúricos, y los que están afiliados al sindicato de Camioneros pero con un régimen de petroleros, podemos estimar que los trabajadores vinculados a la industria petrolera rondarían alrededor de los 15.000 o 16.000 trabajadores. De este modo podemos afirmar, de forma estimativa, que la industria petrolera abarcaría entre el 20,3% o 21,6% de los trabajadores ocupados en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con lo cual se constituye como la primera actividad laboral, seguida por la actividad comercial y la construcción. Vale aclarar que estas dos últimas ramas de industria son en gran medida dinamizadas por la infraestructura que requiere la actividad petrolera para su desarrollo.

En términos socioculturales, podemos decir que alrededor de la industria petrolera se han consolidado identificaciones y tensiones en la comunidad local y, de alguna manera también, es el petróleo el que moviliza imaginarios en una sociedad dividida a partir de esta actividad.

El presente artículo analiza la relación entre las condiciones de trabajo en la industria petrolera y la configuración de prácticas y representaciones sociales en torno a sus trabajadores y la comunidad comodoriense. Entendiendo que la experiencia de clase es parte de un proceso histórico que conecta dialécticamente condiciones subjetivas y objetivas, situaremos el foco del análisis tanto en las prácticas sociales del colectivo de trabajadores vinculados al oro negro, como también en su inserción en la comunidad local. En tal sentido, la formación de las experiencias de la clase trabajadora se comprende a partir del análisis de la *praxis* de los sujetos, es decir, de los procesos de percibir, categorizar, significar y elaborar explicaciones acerca de nuestras prácticas insertas en una realidad concreta (Kosik 1967: 25).

Considerando lo dicho hasta aquí, abordaremos la configuración de un actor social surgido en el contexto

de la posprivatización de YPF⁴ y como producto de la fragmentación empresaria, autodenominado “petrolero”. Herederos inmediatos de los “ypefeanos”, los “petroleros” construyen un *nosotros* anclado en la rama de la industria y no en los intereses de una empresa, como sus predecesores. La categoría es el reflejo invertido de la fragmentación empresaria; da cuenta de un *nosotros* que traspasa las diferencias patronales y se aúna en una experiencia común caracterizada por el trabajo en los cerros de perforación.

Esta experiencia adquiere una **popularidad** a partir de los turnos rotativos. **La organización del trabajo petrolero ha sido organizada** históricamente por turnos, lo que trae consecuencias concretas y profundas en la vida de los trabajadores y sus familias. Por un lado, delinea un espacio laboral en la que el tiempo libre y de la vida doméstica están ausentes, y esto somete a los petroleros a un universo totalmente dominado por las lógicas del trabajo continuo, con lo cual se consolida un ámbito privilegiado de explotación del capital. Por otro lado, la jornada laboral impone formas de explotación que obstruyen la recuperación de los trabajadores y, por ende, aceleran el desgaste psíquico-físico. Respecto de los turnos, analizaremos también los desajustes que producen en la vida social de los trabajadores. Los procesos de salud-enfermedad han sido estudiados por la antropología (Grimberg 1997): se han analizado las formas socioculturales de categorización y clasificación de los riesgos por parte de los trabajadores y las empresas. En tal sentido, a partir de estas tensiones es posible desnaturalizar la politización de las condiciones de trabajo y determinar las formas de desgaste de los procesos de explotación y alienación inherentes al trabajo asalariado.

Por último, abordaremos las contradicciones que se suscitan entre la comunidad no petrolera y los “petroleros”, producto de intereses de grupos que pugnan por la hegemonía cultural en Comodoro Rivadavia. Esta disputa tiene su génesis en los tiempos de YPF estatal, pero encuentra en la actualidad rupturas y continuidades.

Para este trabajo nos hemos basado en una aproximación etnográfica efectuada durante una estadía prolongada, que nos permitió articular observación participante⁵ en los sitios donde se realiza la extracción de petróleo con entrevistas en profundidad y grupales a trabajadores de distintas jerarquías.

LOS “PETROLEROS”: HEREDEROS DE LOS “YPEFEANOS”

La privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales intensificó un proceso –en muchos aspectos, similar al de otras privatizaciones⁶– de desarticulación de un orden sociolaboral y, con ello, de toda

una concepción alrededor del trabajo. En los primeros años, se produjo una crisis ocupacional con aumentos inéditos de las tasas de desocupación que dislocó el entramado social construido durante décadas alrededor de YPF. Recordemos que, con políticas empresarias activas, YPF otorgaba significado a los trabajadores y sus familias al configurar una red de relaciones sociales cotidianas mediadas en gran parte por la presencia de la empresa estatal. Las políticas empresarias de YPF se caracterizaron por tener un control tanto en el espacio productivo como en la esfera de la reproducción.

El nuevo orden posprivatizador exacerbó las estrategias de tercerización, flexibilidad laboral y precarización del trabajo. Cuando nos referimos a la tercerización y la flexibilización estamos haciendo alusión al proceso iniciado en 1990 con la irrupción de las estrategias del nuevo *management* empresarial. Durante los noventa se realizó un vuelco en las formas de contratación y uso del trabajo. La tercerización adquirió una importancia crucial. De esta forma se mantuvo un núcleo duro de trabajadores propios de YPF SA y se externalizaron todas las funciones que eran estratégicas para la producción⁷. A finales de 2005 la empresa contaba con 7.918 trabajadores de planta y 23.133 tercerizados (Palermo 2012a). Estos datos exponen de forma clara y contundente el aumento en la externalización de la fuerza de trabajo como proceso estratégico. Asimismo, según datos de la memoria y balance en esos años, los trabajadores tercerizados percibían ingresos hasta siete veces menores a los trabajadores de Repsol YPF. En términos de flexibilidad laboral, podemos señalar el aumento de la jornada de trabajo de ocho a doce horas en los años noventa, la introducción de la “polivalencia funcional” institucionalizada en el convenio colectivo de 1997 (CCT 223/97 “E”. Artículo 6), la introducción de las evaluaciones de desempeño (CCT 223/97 “E”. Artículo 17), etc. También se prohibió –durante los primeros años de la privatización– la entrada de los hijos de los trabajadores a la empresa privatizada, se desarticulaban las instituciones recreativas, educativas, de salud, etc., al servicio de los trabajadores y fueron despedidos cerca de 36.000 agentes de YPF.

La categoría nativa de “ypefeano” como constructo abierto, dinámico y ambiguo, sintetizaba un modo de identificación, un *nosotros*, fruto de un proceso histórico en el que se conjugaron relaciones de poder asimétricas entre empresa y trabajadores, resignificaciones, apropiaciones y resistencias. Los “ypefeanos” conformaban una fuerza de trabajo arraigada al territorio a partir de distintas políticas empresarias destinadas a ese objetivo, que generaban una fuerte identificación con los intereses de la empresa. Tanto es así que las familias de los trabajadores se autodenominaban “familias ypefeanas”. Es preciso entender que para la empresa YPF la “familia ypefeana” representaba una

institución central, no sólo porque casi únicamente reclutaba trabajadores que tuvieran lazos de consanguinidad con otros que ya se desempeñaban en ella, sino porque aportaba una fuerza de trabajo inmersa en un universo cargado de sentidos y valores de la empresa estatal. Esta fuerte identificación, sumada a que la empresa formaba parte de un proceso político de desarrollo nacional y también regional, otorgó un particular prestigio a los trabajadores en la medida en que hacían un trabajo asociado al crecimiento de la Nación.

Con la privatización, tal identificación fue adquiriendo otros matices. En el nuevo escenario emergió un *nosotros* diferente, acorde con una industria petrolera fragmentada en términos empresariales como producto de la tercerización: los “petroleros”. Según Brígida Baeza (2010), la noción de “ypefeano” comenzó a ser residual, paulatinamente sustituida por otro *nosotros* circunscripto a los “petroleros”. Esta nueva categoría excede un *nosotros* ceñido a una empresa o a los intereses particulares de YPF, y así consolida un colectivo de trabajo a partir de un trasvasamiento empresarial.

Los “petroleros” se refieren a una nueva generación de trabajadores que no han vivido la experiencia de la gestión estatal en YPF –salvo algunos jefes de equipo, encargados de turno, o *company man*– y que de alguna manera son hijos de una estructura empresarial heterogénea signada por las tercerizaciones. Así, entre “ypefeanos” y “petroleros” existen importantes diferencias debido a experiencias obreras disímiles. Mientras que para los “ypefeanos” trabajar en la empresa estatal era un fin, dado que YPF era “sentida como propia”, para los “petroleros” las empresas no son un fin, sino un medio. Es decir, lejos de ese sentir “ypefeano”, los “petroleros” tienen una alta rotación entre las distintas empresas buscando mejores condiciones en general, y salariales en particular. Una de las claves para entender este cambio entre fines y medios reside en la autoadscripción: mientras que el *nosotros* de los “ypefeanos” remite a una identificación con la empresa, el de los “petroleros” se ancla en el sector. Por otro lado, la categoría “ypefeana” daba cuenta de un trabajador convencido de tener una profunda estabilidad laboral y mejores condiciones de trabajo y sociales. Los “petroleros”, herederos de la privatización de YPF, desarrollan su actividad en un mercado de trabajo que ha retrocedido significativamente en materia de derechos laborales que fueron conquistados por los “ypefeanos” y en una arquitectura empresarial marcada por la tercerización.

En la memoria colectiva de los “petroleros” –y más en la de aquellos que han vivido la época de YPF– resuena aún el desmembramiento de la empresa estatal y sus consecuencias negativas. A partir de la desregulación⁸ del mercado petrolero en los noventa y la libre disponibilidad por parte del capital privado,

la industria petrolera tiene altibajos en términos de explotación del petróleo. El mercado dicta cuáles son los momentos más rentables para extraer el crudo de los pozos y cuáles no. Regidos por estas variaciones, en contraste con sus antecesores, “*hacer la diferencia*” es parte de las *prácticas económicas* (Leite Lopes 2011) de los “petroleros”:

La guita manda. No se sabe cómo sigue mañana la cosa... Si mañana las empresas deciden que es mejor dejar el petróleo abajo cambia todo completamente. Hay que hacer la diferencia y si mañana me llama otra empresa por más plata ni lo pienso... Me voy (Entrevista a jefe de turno, 2012).

Es sabido que si las empresas deciden “dejar el petróleo abajo” pueden producirse bajas en los contratos y, por consiguiente, rondar el fantasma de la desocupación entre los “petroleros”. O puede ocurrir lo que en Repsol en los últimos años: a partir de la decisión de no invertir en los pozos de petróleo, numerosos trabajadores permanecían en sus casas en estado de incertidumbre, cobrando el salario a la espera de ser llamados. Entre los trabajadores de pozo existe una noción extendida de inestabilidad laboral que promueve *prácticas económicas* como las de “aprovechar los altos salarios” coyunturalmente y sin posibilidad de previsión a mediano plazo dada la arbitrariedad de las políticas empresarias respecto de la fuerza de trabajo. Contrariamente al sentido común que afirma que un trabajador no quiere trabajar, estar en su casa cobrando un salario en estado de alerta a la espera de un llamado causa una profunda inseguridad respecto del propio porvenir laboral.

Los “petroleros” son parte del nuevo mapa empresarial en Comodoro Rivadavia, atravesado por la tercerización, la precariedad y una compleja articulación entre distintas empresas, consecuencia de la desmonopolización de YPF. Este mapa está dominado por tres grandes operadoras: Pan American Energy⁹, Tecpetrol¹⁰ e YPF¹¹, que son las adjudicatarias de las licitaciones de explotación de los yacimientos. En esta cartografía de tercerizaciones, las operadoras contratan compañías de servicio que se encargan del proceso productivo. Es decir, las operadoras controlan y las compañías de servicio hacen las operaciones que requiere el proceso de producción. En este esquema, la categoría de “petroleros” remite a una autoadscripción que abarca a todos los trabajadores del oro negro que desempeñan funciones en los pozos de extracción, tanto los de las operadoras como los de las compañías. Nos referimos a quienes realizan tareas de perforación (*drilling*), terminación (*work over*) y reparación (*pulling*) en los cerros, donde se emplazan tales equipos.

El colectivo “petroleros” comprende a los que desempeñan actividades en los cerros, lo cual excluye a los profesionales jerárquicos y administrativos que

realizan tareas en las oficinas. Una cuadrilla de trabajadores de un yacimiento puede estar conformada por 15 o 18 personas que pertenecen a diferentes empresas, que cumplen variados roles y ostentan distintas jerarquías. Los de menor jerarquía están conformados por los operadores de boca de pozo¹², vestidos con mamelucos naranjas, quienes se dividen en operador de primera, de segunda y de tercera¹³.

En la jerarquía ascendente, el que le sigue es el enganchador, quien realiza, conforme la apreciación del investigador, la labor más difícil y peligrosa, ya que trabaja colgado en el piso del enganche, a una distancia de entre diez a veinte metros del nivel de piso, dependiendo del tamaño del equipo.

En el siguiente puesto, el maquinista opera la grúa en el interior de una cabina situada en los equipos de perforación, terminación y reparación. Este puesto representa un salto cualitativo en el ascenso desde la perspectiva de los trabajadores, no sólo en lo referente a lo salarial, sino también respecto del rol: es el líder de los operadores y del enganchador. Los operadores, el enganchador y el maquinista realizan las operaciones centrales en el proceso productivo, ya que maniobra el equipo.

El primer puesto que tiene responsabilidad de mando es el de encargado de turno. No realiza operaciones; es un puesto estrictamente de control. En particular, analiza todo lo relativo al mantenimiento preventivo. Realiza parte de las tareas que se realizan hora por hora a partir de un esquema internacional denominado API (*American Petroleum Engineering*). Es una suerte de capataz de toda la cuadrilla. El siguiente puesto jerárquico es el de jefe de equipo. Ambos, jefe de equipo y encargado de turno, trabajan en forma conjunta. Hasta el jefe de equipo inclusive, son trabajadores contratados por las llamadas “compañías”.

La máxima autoridad en los pozos es el *company man* (en la época de YPF se llamaba “jefe de pozo”), quien representa a la “operadora” del yacimiento.

También hay quienes realizan tareas periféricas a este proceso central. Pertenecen a otras compañías, y su adscripción al colectivo de los “petroleros”¹⁴ resulta ambigua. Al momento de ser entrevistados ellos se incluyen en el *nosotros* de los “petroleros”, pero según los trabajadores del propio proceso productivo ellos no son “del ambiente”. Ser o no ser del “ambiente de los petroleros” depende, de alguna manera, de haber atravesado los puestos desde operador en adelante. La tensión respecto de esa pertenencia está dada por el rol desempeñado en relación con el proceso productivo central. Los “verdaderos viejos”, como suelen autoadscribirse los petroleros, son los que desempeñan las funciones centrales del proceso productivo.

Dicho proceso productivo se rige en la industria petrolera por el trabajo en turnos. En gran medida, ser “del ambiente petrolero” implica someterse al turno rotativo. Como veremos, esta organización del trabajo conlleva una serie de problemáticas que ameritan análisis.

LOS TURNOS ROTATIVOS Y LA DILAPIDACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

En el “ambiente de perforación”, como llaman los “petroleros” a su ámbito laboral, el factor climático es fundamental, ya que se trata de una actividad realizada al aire libre. Los petroleros trabajan a la intemperie, sometidos a las inclemencias del viento patagónico, denominado “rayado”, que impone los ritmos de trabajo. Su movimiento –característico de los vientos del sur– en forma de ráfagas intermitentes con velocidades de más de 100 km por hora impide acostumbrarse a maniobrar instrumentos y otros elementos de trabajo. En invierno, las condiciones extremadamente frías hacen que las herramientas se congelen y que las manos se entumescan con la nieve. En verano, por su parte, las altas temperaturas castigan el cuerpo de los trabajadores. Esto les imprime cierta peligrosidad a las condiciones laborales, que incluso se potencia por el uso de componentes inflamables, estructuras tubulares y herramientas sumamente pesadas. De aquí que todo “petrolero” haya experimentado golpes, accidentes, cortes, amputaciones, etc. De hecho, para acercarnos a la grúa debimos usar algunos elementos de seguridad propios de los operadores, como casco, protectores auditivos y anteojos de protección. Aun así, permanecemos bajo la mirada atenta de nuestro contacto, que indicaba por dónde pasar y por dónde no.

En este sentido, pese a que muchos carteles en los yacimientos informan los días sin accidentes (por ejemplo, en un equipo el cartel indicaba 3100 días), los pequeños –y a veces no tan pequeños– cortes, golpes y raspones son cotidianos. Esta realidad contrasta con los datos oficiales de las empresas petroleras, las cuales reportan un decrecimiento de los accidentes laborales en términos generales. Por ejemplo, en la Revista *Universo* de septiembre/octubre de 2011 (revista editada por el Grupo Repsol hasta el momento de la nacionalización de YPF) se exponían datos con una importante baja en los accidentes laborales. Para el área de *upstream* –exploración y producción– el “Indicador de Frecuencias de Accidentes Personales Integrado (propios y contratistas)” daba cuenta de una frecuencia del 2,54 % para el año 2006 y una baja de 0,51% para el año 2011¹⁵. Como hemos podido constatar en el trabajo de campo, estos datos no resultan fiables para analizar el impacto del proceso de trabajo en la salud de los trabajadores, debido a que es común que estos no “blanqueen” los accidentes por temor a una posible sanción¹⁶.

Desde la mirada de un antropólogo, que no forma parte de este mundo social, varias cuestiones llaman la atención. Una de ellas es que a pesar de haber estado allí varias horas durante varios días, fue imposible habituarse al intenso (e insoportable) ruido que generan los equipos. En particular, los equipos de perforación son los más ruidosos de todos. La sensación es la de estar al lado de una turbina de avión a punto de despegar. Este ruido infernal, constante tanto de día como de noche, motivó las primeras preguntas.

Los primeros días que vengo al turno no puedo dormir, hasta que después me acostumbro y ya no escucho más nada. Pero lo peor es cuando voy a mi casa y no me acostumbro al silencio... (Risas) Necesito el ruido del equipo. Estoy unos días hasta que me adapto al silencio... Y cuando me adapté me toca volver al equipo (Entrevista a operador de boca de pozo, 2012).

El clima, el peligro y el ruido hacen de los turnos rotativos un combo nocivo, no solo en términos psíquico-físicos sino también sociales. El espacio laboral se convierte en un ámbito privilegiado de explotación del capital que dilapida constantemente la fuerza de trabajo.

Explotación intensiva de la fuerza de trabajo: ámbito privilegiado de explotación del capital

Durante la gestión estatal de YPF los turnos –reglamentados por convenio colectivo– eran de ocho horas. La privatización produjo un retroceso en este derecho laboral al extender la jornada de trabajo a doce horas. Dentro del formato de turnos rotativos, se encuentra el de “14 x 14”: los petroleros trabajan sin interrupción catorce días con turnos de doce horas y luego tienen catorce días de descanso. Esta organización la cumplen los jefes de equipo, los *company man* y algunos mecánicos.

Dado que es imposible para cualquier ser humano, e incluso para los petroleros, cumplir con doce horas de actividad continua durante catorce días reclusos en los cerros, se ocasionan los accidentes anteriormente mencionados. Por otra parte, los trabajadores son sometidos al ejercicio de una “atención flotante” para la vigilancia ininterrumpida¹⁷ del proceso de perforación, más allá de la jornada reglamentaria.

Comemos cuando se puede... No se puede dejar de vigilar la torre. Cuando me voy a dormir al trailer estoy con una oreja en el equipo. Por cualquier inconveniente hay que salir corriendo... Y siempre hay inconvenientes. Se duerme cuando se puede... Hay que rebuscárselas para dormir (Entrevista a jefe de equipo, 2012).

Los trabajadores aprenden a dormir de a ratos, atentos al proceso productivo durante los catorce días

en los cerros. Al hacer las entrevistas corroboramos la atención flotante: el jefe de equipo respondía nuestras preguntas mientras estaba pendiente del equipo de perforación. Como en todo proceso de cooperación compleja, los ritmos de trabajo se presentan externos a los trabajadores e impuestos por las maquinarias. La dirección y el control de la administración empresaria son mediatizados por el propio desarrollo tecnológico del equipo. Vale decir, parece que los trabajadores vigilan los equipos, pero el proceso es inverso. Son las máquinas las que reclaman la atención flotante y vigilan esa atención de los trabajadores. En la vigilancia flotante de los trabajadores sobre los equipos está el germen de la misma vigilancia de la maquinaria sobre los petroleros.

El otro modelo de turno más desarrollado es el de doce horas por día. Los trabajadores van y vienen todos los días cumpliendo ese horario. Ambos modelos dan cuenta de algunas tensiones o zonas grises en relación con la Ley de Contrato de Trabajo (20.744). En su artículo 197 se expone claramente que: “entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas”. Dadas sus condiciones de trabajo, los petroleros no gozan de este derecho imprescindible para la recuperación física y psíquica del desgaste que les produce no sólo la extensa jornada sino sus características específicas.

En el diagrama de turnos 14 x 14, la atención flotante, como la hemos caracterizado, impide el descanso de doce horas estipulado por ley. En este sentido, es pertinente conocer el contexto de trabajo en los cerros. El lugar donde se monta el equipo está rodeado de *trailers*, usados como lugares de vivienda y comedores. Según los niveles de jerarquía, tienen distintas comodidades. Las jefaturas, por ejemplo, disponen de servicio de Internet, lo que permite cierta distracción y conexión con el mundo exterior, algo que representa un tesoro frente a la sensación de aislamiento y encierro que provoca la vida en los pozos de perforación. Asimismo, sus *trailers* son más amplios y confortables.

Los “petroleros” reconocen la dificultad para emprender actividades de descanso y ocio, excepto algún juego de cartas, dados y otros juegos de mesa. Esto potencia su desgaste, pues en los escasos tiempos libres realizan “tareas menores”, entendidas como forma de recreación pero que contribuyen al proceso productivo. La categoría nativa utilizada para describir esta situación es absolutamente significativa: “el pozo manda”. Así, la única actividad que realizan para “matar el tiempo” y “el aburrimiento” abona a la valorización del capital. La ausencia relativa de actividades de ocio y esparcimiento delimita un universo cotidiano dominado por las actividades laborales.

El área tal como está concebida permite potenciar una mayor explotación de la fuerza de trabajo

al subordinar la vida de los petroleros a los requerimientos de la productividad. Un espacio prácticamente desolado, como es el paisaje patagónico en los cerros, la escasa o nula posibilidad de actividades de ocio y un proceso productivo continuo que ejerce control contribuyen a la consolidación de un ámbito privilegiado de explotación del capital.

La imposibilidad de recuperarse de las extensas jornadas de trabajo

Los pozos de perforación están ubicados a varios kilómetros de distancia de la ciudad de Comodoro Rivadavia. Entre ida y vuelta se calculan cuatro horas de viaje. Esto nos permite hallar otra zona gris respecto de la legislación laboral. Según el artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo, “se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”. Las “horas de viaje” entre el domicilio y los cerros forman parte de ese tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador y no lo utiliza en su beneficio. La retribución salarial de dichas horas constituye un reconocimiento del inicio de la jornada de trabajo. En consecuencia, el tiempo real de descanso es menor a las doce horas reglamentarias, lo que reduce también el tiempo de descanso para su recuperación.

Es nuestra intención destacar estos vericuetos legislativos, pues el cansancio surge como problema recurrente en las entrevistas. “Dormís cuando podés”, “si trabajás en turno no dormís”, “vivo con insomnio”, “duermo de a ratos”, “cuando voy a mi casa no duermo los primeros días hasta que me acostumbro”, “tomo pastillas para dormir” y otras afirmaciones brindan algunos indicios sobre el profundo agotamiento que produce la extensa jornada y el modelo de turnos.

La fatiga introduce en la esfera de la producción un factor de sufrimiento que puede desembocar en accidentes: el sueño constante. Algunos entrevistados afirman que el “sueño es algo con lo que hay que aprender a convivir”. Esta interpretación normativa de la jornada de trabajo los induce en muchos casos al consumo de pastillas y otros fármacos para mantenerse despiertos. Varios trabajadores nos han revelado que en los turnos de 14 x 14, a partir del décimo día comienzan a sentir una especie de torpeza y entumecimiento incomprensibles:

El cuerpo se resiente, pero no es tanto el cuerpo sino la cabeza. El cerebro. Porque yo me las puedo rebuscar para dormir de a ratos. Me tiro en el trailer, me abstraigo del ruido. Pero igual hay algo que a los diez días, hay un problema que te lleva a bajar los brazos. Como un embotamiento mental. Te mareás, andás como droga-do... Andás pelotudo (Entrevista a company man, 2012).

Este “embotamiento” no es otra cosa que el cansancio extremo provocado por el escaso tiempo de recuperación, las condiciones de trabajo, las inclemencias del tiempo, el aislamiento social, etc. Andar “como drogado” o “pelotudo” es el efecto del trabajo sobre el cuerpo. No obstante, el entrevistado agrega otros elementos que componen el significado de “embotamiento”:

A varios compañeros les pasa esto por el día 10. Lo hablé con varios compañeros y les pasa lo mismo. Yo se lo explicaba a la gente del sindicato comparándolo con correr una vuelta a la mañana: vos corrés una primera vuelta bien, pero no podés correr dos vueltas igual. Entonces, ¿cómo se corre la primera vuelta? Rápido... Pero la segunda vuelta ya no llegás a la meta... Hay que cambiar el turno de trabajo de 14 x 14. Este turno es nefasto. Y también hay que volver al turno de ocho horas (Entrevista a company man, 2012).

Esta entrevista es elocuente en varios aspectos. La metáfora de la carrera (dar vueltas sin llegar a la meta) es la descripción angustiosa de lo que significa el trabajo en turnos para aquellos trabajadores que lo verbalizan, pero también para quienes tienen plena conciencia de la utilización dilapidadora de la fuerza de trabajo por el capital. “No llegar a la meta” es el retrato penoso del sufrimiento producido por la cotidianeidad laboral organizada en turnos rotativos. Sin embargo, en este fragmento de entrevista aparece el sindicato¹⁸ como espacio de disputa de condiciones laborales y una propuesta concreta de cambio de turno. Cabe aclarar que el entrevistado es un trabajador de los tiempos de YPF –por ello la afirmación de volver a las ocho horas– y uno de los más activos en la pelea contra la privatización en la década del noventa. La afirmación acerca de que hay que cambiar el turno da cuenta de esa conciencia de la acción implacable del trabajo sobre el cuerpo y la mente de los trabajadores.

“Vivir a contramano”

Los turnos rotativos en las industrias de proceso continuo han ocasionado distintos problemas para los trabajadores en su entorno social extraproductivo. Expresiones tales como: “no pasás tiempo con la familia”, “toda la familia hace turnos”, “nunca te acostumbrás a los turnos”, “es mejor ser soltero”, “te terminás separando”, “las fiestas nunca las pasás con tu familia”, etc. forman parte del repertorio de respuestas que se dan a la pregunta ¿cómo es el trabajo en turnos? Evidentemente, distorsiona el desarrollo de los trabajadores fuera de la cotidianeidad laboral.

La siguiente entrevista seleccionada expresa la compleja articulación entre historia, turno, familia, tiempo de ocio y sueño:

Mi viejo dejó todo por YPF. Nos crió a nosotros laburando en YPF. Ahora, vos me preguntás si lo vi, te digo que no..., no lo vi nunca. Cumpleaños míos, mi viejo no estaba. Sábados o domingos, mi viejo laburaba. Cuando ya empecé a salir de noche, cuando volvía a eso a las cinco o seis de la mañana, mi viejo ya estaba preparándose para salir. Nos sentábamos a comer y él nos daba un beso y se iba a laburar. Hoy todo esto que te cuento lo viven mis hijos conmigo. Ellos vienen, yo me voy; ellos se van, yo vengo. Es una cosa de locos. Los domingos no estoy, las fiestas capaz zafo y estoy, o no. Y cuando estoy me caigo de sueño. Ni te digo con mi mujer... Cuando vuelvo le pregunto: contame rápido lo que hicieron en la semana los chicos. Muchos compañeros míos se separaron. Las mujeres no aguantan ese ritmo (Entrevista a encargado de turno, 2012).

La continuidad generacional del trabajo como petrolero muestra también una continuidad en las experiencias familiares fragmentadas, debido a la difícil búsqueda de compatibilidad entre la organización laboral en turnos y los tiempos familiares. Tal desfase permanente entre la vida laboral y familiar se repite entre las generaciones de petroleros conformando el sentimiento de *vivir a contramano*.

Ha sido analizada en profundidad la importancia del trabajo de la mujer en la esfera doméstica vinculada directamente a la reposición de la fuerza de trabajo (Durham 1980). La producción de valores de uso en el trabajo de la mujer es estratégica para el mantenimiento de los trabajadores insertos en diagramas de turnos. Por lo tanto, es preciso entender las separaciones, tan cotidianas en el universo petrolero según expresa el entrevistado, como una problemática de cierta gravedad. Tener o no familia se vuelve una polaridad básica que define estrategias variadas en relación con el desarrollo del ámbito fuera del trabajo. Aquellos que mantienen sus familias encuentran en los momentos de descanso un espacio de contención. En cambio, la situación contraria dificulta el momento de descanso ya que es el trabajador quien debe solucionar todas las cuestiones referidas a la esfera doméstica. Asimismo, la familia es en cierto modo un ámbito de contención sexual –aunque no garantizado–, por lo cual en los trabajadores solteros o separados aumenta crecientemente la práctica del consumo sexual en Comodoro Rivadavia.

LA VIEJA SEGREGACIÓN SE RECONFIGURA: NOSOTROS Y LOS OTROS

Durante el trabajo de campo, una experiencia resultó significativa por su reiteración en sucesivas ocasiones. En el trayecto del aeropuerto al hospedaje, el taxista nos relató con mucha convicción cuáles eran los “males de la ciudad”, de los cuales los “petroleros”

eran responsables. Entre tales desventajas nombraba: el elevado costo de vida asociado directamente a “los altos salarios que cobran los petroleros”, el aumento de la violencia, la prostitución y la trata de personas. Esto vuelve a definir –como la disputa entre “ypfeanos” y comodorienses– la división del mundo entre petroleros y no petroleros o, mejor dicho: dos ciudades en una. En la actualidad esta división se da, básicamente, en torno a los salarios de los trabajadores del oro negro en relación con los del resto de la comunidad de Comodoro Rivadavia. El salario de un petrolero puede rondar los 30 o 40 mil pesos, lo que le permite un acceso al consumo alto en comparación con lo que habilita el salario promedio de la ciudad. Dicha diferencia fomenta la disputa entre *unos* y *otros*. Los “petroleros” afirman –con alguna certeza– que los trabajos que ellos realizan “no son para cualquiera”, mientras gran parte de la comunidad comodoriense deposita en los trabajadores del oro negro todo tipo de prejuicios vinculados a su acceso al consumo.

El proceso de división social, territorial, simbólico y cultural de un *nosotros* respecto de un *otro* tiene una larga tradición en los estudios antropológicos y un anclaje histórico preciso en Comodoro Rivadavia que remite a las políticas de la empresa estatal YPF. En esa época se edificó una infraestructura social para los trabajadores y sus familias, lo que trajo una serie de beneficios que contribuyeron al fortalecimiento de una fuerza de trabajo profundamente identificada con la empresa. Tales beneficios sociales, ampliamente estudiados (Marques 2010; Capogrossi 2013), dieron lugar a una fractura entre los “ypfeanos” y el resto de la comunidad. Se delimitaron dos espacios sociales en función de un *nosotros* que pertenecía a YPF y un *otro* que no sólo no pertenecía sino que tampoco accedía a esa infraestructura social, recreacional y laboral que YPF otorgaba a sus empleados. Esta diferencia entre *unos* y *otros* creó conflictos, estigmatizaciones y mutuos prejuicios, relevados en distintas investigaciones (Von Storch 2002; Palermo 2012a). La distancia social consolidó imaginarios dicotómicos entre los habitantes de Comodoro Rivadavia. Para la comunidad no petrolera los “ypfeanos” eran concebidos como un grupo con “excesivos privilegios”, “los mimados del Estado”. La expresión “los ypfeanos siempre lo tuvieron todo fácil” sintetiza en buena medida la mirada de un amplio sector de la comunidad local en relación con los trabajadores de YPF. Por su parte, los “ypfeanos” supusieron que eran mirados con “envidia” por el resto de la comunidad local.

Durante la privatización esta tensión se expresó con claridad en la indiferencia de la comunidad local frente a las acciones de resistencia de los “ypfeanos”, a tal punto que eran irónicamente nombrados como las “viudas de Mosconi” (Palermo 2012a: 168). A pesar de los años y acontecimientos transcurridos la

disputa persiste, pero adquiere una nueva fisonomía: la tensión se plantea entre los “petroleros” –categoría más amplia que los “ypfeanos”– y la misma comunidad local. Así, recaen sobre los primeros todo tipo de prejuicios y estereotipos tradicionalmente atribuidos a los sectores populares (“son negros, no saben comprar, son ordinarios”, etc.), con la particularidad de que corresponden a un grupo social con altos ingresos económicos, lo que parecería subvertir cierto principio de la estructuración de los prejuicios. Los prejuicios son construcciones de valores y juicios totalizadores que cristalizan estereotipos sociales –aun cuando su análisis dé cuenta de ideas falsas– y que se dinamizan y transforman con los procesos sociales e históricos. Parece extraño que sobre los “petroleros” recaigan prejuicios construidos en torno a grupos con escaso acceso a recursos. En charlas informales con comodorienses surgió una curiosa apreciación:

C: –¿Vos sabés cuál es el Garbarino que más vende en la Argentina?

E: –No.

C: –Lejos, el de Comodoro Rivadavia... ¿No te dice nada eso? Andá al Garbarino y vas a ver que están todos los petroleros comprando LCD. Salen con todas las bolsas llenas de todo lo que compran. Y claro, cómo no querés que acá esté todo tan caro. Ellos gastan y compran y nosotros nos tenemos que bancar con los salarios nuestros el costo de vida de Comodoro. ¡Andá al Garbarino y fijate! (Charla con comerciante de Comodoro Rivadavia, 2012).

Lógicamente, al intentar corroborar esta hipótesis dimos con su falsedad. No obstante, significativa por lo que expresa en términos de la dicotomía social recién mencionada. Sobre los “petroleros” –al igual que sobre otros grupos sociales subalternos– recaen todo tipo de atributos negativos y peyorativos que han sido cristalizados en otros ámbitos como modos de ser de diferentes poblaciones. En la entrevista anterior, la afirmación de la compra del LCD –televisor de última tecnología– expresa una valoración peyorativa sobre la construcción de un consumo de bienes superficiales vinculado a los altos salarios de los petroleros, pero que también es una construcción negativa del consumo de sectores empobrecidos. Lo que subyace es la acusación de un consumo irresponsable, de la supuesta “falta de cultura” en el consumo. La pregunta que nos hacemos es ¿cuál es el consumo responsable en una sociedad en que los valores de uso son valores de intercambio?

Los prejuicios se plasman también en el aprovechamiento de los espacios de ocio y recreación. Los espacios públicos están divididos de acuerdo con quiénes son locales, esto es, de Comodoro, y quiénes no, los “petroleros”. Cada espacio adquiere un uso particular y una pertenencia *a priori* de *unos* y *otros*. Ya no existe el carnet de YPF¹⁹ para obtener o denegar el acceso, pero la segmentación persiste y se expresa

en lugares exclusivos para cada grupo. Incluso existe, según los *no petroleros*, un avance y predominancia de los “petroleros” sobre los espacios públicos que los obliga a recluirse en los espacios privados.

Antes, los “mimados del Estado”. Luego, en tiempos de la privatización, “las viudas de Mosconi”. Ahora, los “negros de mal gusto”. Se trata de una línea de continuidad en una disputa histórica entre diferentes grupos sociales signada por la industria del petróleo, la cual configura dos ciudades en una.

CONSIDERACIONES FINALES

Hemos analizado la configuración de la experiencia del colectivo de trabajadores petroleros y su inserción conflictiva en la ciudad de Comodoro Rivadavia. La ciudad patagónica se encuentra atravesada por la impronta petrolera tanto material como simbólicamente. La industria del oro negro ocupa un lugar central en la ciudad de Comodoro Rivadavia, siendo el sector con mayor peso en términos de generación de trabajo en la actualidad; asimismo, los vaivenes en la historia del petróleo han impactado e impactan directamente en la ciudad; el sistema de enclave configura identificaciones –*nosotros/otros*– que se dirimen con la pertenencia o no al trabajo petrolero; y por último, al menos para un observador externo, la ciudad de Comodoro Rivadavia se encuentra atravesada por marcas urbanas que nos recuerdan constantemente la importancia del petróleo en la región.

La conformación de YPF construyó un colectivo “ypefeano” que definía un *nosotros* partícipe de un proyecto nacional. Se constituyó así una *comunidad de fábrica* que se sustentaba en sentidos nodales, como el empleo seguro, estable, y un profundo sentimiento de nacionalismo que dejaba al descubierto la conformación de un colectivo de trabajo profundamente vinculado a los intereses de la empresa estatal. La autoadscripción “ypefeana” definió un *nosotros* partícipe de un proyecto nacional, del cual toda la familia formaba parte. El Estado privatista durante los años noventa y las políticas que se implementaron en la empresa sentaron las bases de nuevas reglas de juego al imponer la reestructuración de la matriz económica productiva, aun cuando el enclave persiste. De esta forma se expresa una nueva fisonomía empresaria basada en la fragmentación, a partir de la tercerización. El enclave se transforma, y quiebra el imaginario social tributario del Estado empresario. En este nuevo contexto, el colectivo “ypefeano” se reconfigura y su lugar es ocupado por los “petroleros”. No obstante, persiste la tensión entre la comunidad no petrolera y los trabajadores del oro negro. Arrastrando una tensión histórica, esta disputa enfrenta a los petroleros de aquellos que no se encuentran vinculados

a la industria del oro negro: tensión histórica que va encontrando resignificaciones en cada momento histórico y coyuntura social.

Sobre el proceso de trabajo, hemos encontrado características particulares vinculadas a la producción de petróleo. Los turnos rotativos, como pudimos analizar, generan profundas consecuencias en los trabajadores, e imprimen huellas en la salud física/ psíquica y en el desarrollo social. Por las características propias del trabajo petrolero, constituyen un ámbito privilegiado de explotación del capital dada la imposibilidad de realizar actividades de ocio y recreación y de cuestiones propias de la esfera doméstica. De esta forma, se imponen ritmos laborales que acarrearán un constante y acelerado desgaste de la fuerza de trabajo, expresado en el padecimiento que los trabajadores denominan “embotamiento”. Asimismo, la organización en turnos deja profundas marcas en la vida de los trabajadores fuera del trabajo, lo cual da cabal significado a la expresión, muy común entre los trabajadores, de “vivir a contramano”.

Quisiéramos cerrar este artículo afirmando que la autoadscripción “petroleros” no sólo refuta ciertas tesis sobre la imposibilidad de construir un *nosotros* inclusivo en un contexto de fragmentación empresaria. También contiene la clave para construir un movimiento que establezca límites a los usos que impone el capital a la fuerza de trabajo y reponga derechos perdidos durante la década de los noventa en los tiempos privatistas.

REFERENCIAS CITADAS

- Baeza, B.
2010 *Andá a tirar la cuña... Desigualdades económicas y desigualdades simbólicas: el caso de los trabajadores petroleros en Comodoro Rivadavia, Chubut. Cuartas Jornadas de Historia de la Patagonia Santa Rosa.* Argentina.
- Capogrossi, L.
2013 *La relación capital-trabajo en “economías de enclave” y sus transformaciones durante el proceso de ajuste estructural en los ’90. El caso de los trabajadores de YPF en Campamento Vespucio y General Mosconi, Salta. Tesis Doctoral inédita. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*
- Carrizo, G.
2012 *“De militar autoritario” a “héroe del nacionalismo petrolero”. Acerca de los usos políticos de Mosconi en la Argentina contemporánea. Revista Sociedad y Economía 23: 17-36.*
- Durham, E.
1980 *Familia Operaria. Consciencia e ideología. Datos, Revista de Ciencias Sociales 23 (2): 201-213.*

Grimberg, M.

1997. *Demanda, negociación y salud. Antropología social de las representaciones y prácticas de los trabajadores gráficos 1984-1990*. Instituto de Ciencias Antropológicas. Oficina de Publicaciones del CBC, UBA, Buenos Aires.

Guber, R.

2001 *La etnografía: Método, campo y reflexividad*. Norma, Buenos Aires.

Kosik, K.

1967 *Dialéctica de lo concreto*. Grijalbo, México.

Leite Lopes, J. S.

2011 *El vapor del Diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires, Antropofagia.

Marques, D.

2010 "La constitución de una 'gran familia': Trabajadores e identidades sociolaborales en las empresas extractivas estatales de la Patagonia Austral". *1 Workshop sobre Conflictividad y consentimiento en las relaciones laborales. Prácticas obreras y empresarias en la Argentina del siglo XX*. Córdoba, Argentina.

Palermo H. M.

2012a *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Antropofagia, Buenos Aires.

2012b "Los trabajadores y la "seguridad competente". Un análisis crítico a partir de algunas precisiones etnográficas en un estudio de caso". *Revista Trabajo y Sociedad XV* (18): 177-187. <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/18%20PALERMO%20Seguridad%20competente.pdf>

Taylor, S. J. y R. Bogdan

1987 *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós, Barcelona.

Von Storch, M. V.

2002 El impacto social de la privatización de YPF en Comodoro Rivadavia. *Estudios de Trabajo* 24: 68-102.

NOTAS

1.- La ciudad de Comodoro Rivadavia se encuentra situada sobre la cuenca del golfo San Jorge, en la provincia de Chubut.

2.- En 1943, durante la presidencia de facto de Ramírez, se estableció por decreto el feriado provincial el 13 de diciembre. Esta fecha sigue conmemorándose en la actualidad.

3.- A partir del 13 de diciembre de 1943, la figura de Mosconi comenzó a asociarse al desarrollo petrolero. Gabriel Carrizo (2012) analiza con minuciosidad este proceso de transformación por el cual Mosconi entra al panteón de los héroes de bronce en un texto que sugestivamente ha denominado *De "militar autoritario" a "héroe del nacionalismo petrolero"*. *Acerca de los usos políticos de Mosconi en la Argentina contemporánea*.

4.- La privatización de YPF comenzó el 31 de diciembre de 1990 con el decreto 2.778/90 denominado "Plan de

Transformación Global". El decreto disponía la transformación de YPF Sociedad del Estado (SE) en una Sociedad Anónima (SA), con lo cual se abrió la posibilidad de la venta accionaria de la empresa al capital privado. El largo proceso de privatización de YPF culmina en 1999 con la compra del capital mayoritario por la empresa española Repsol.

5.- La observación participante ha sido conceptualizada de diversas maneras según los autores.

Para Taylor y Bogdan "La expresión observación participante es empleada aquí para designar la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes... durante la cual se recogen datos de modo sistemático [...]" (1987: 31). Es interesante la reflexión a la que arriba Guber respecto de esta estrategia de acercamiento a los procesos sociales: para Guber (2001), dicotomizar la "observación" de la "participación" es caer en una perspectiva positivista que sitúa al investigador en un lugar neutral. Estar en el "escenario social", nuestra sola presencia allí, esta implicando una "participación".

6.- Nos referimos a ejemplos emblemáticos como el caso de ENTEL, SOMISA en San Nicolás, Gas del Estado, Obras Sanitarias de la Nación, entre otras.

7.- La implementación del "Plan de Transformación Global" sistematizó aquellas áreas que eran estratégicas. Si un área era estratégica y rentable quedaba en propiedad de YPF Sociedad Anónima. En cambio, si era clasificada como estratégica pero no rentable, se decidía la asociación o venta. En este último caso se incluyen las áreas de sísmica, perforación, aviones, flota de camiones, ingeniería de obras, obra social, taller naval, boyas, puertos, plantas de despacho y distribución, activos tecnológicos, etc. Si, en todo caso, el área no era rentable ni estratégica, se resolvía su venta o cierre. En este sentido, el laboratorio de YPF de Florencio Varela, dedicado a la investigación, fue cerrado.

8.- Hasta la desregulación de 1989, el Estado imponía un modelo de explotación del petróleo de acuerdo con el cual era el mayor responsable de las inversiones para garantizar el abastecimiento del recurso, imponía precios y disponibilidad para cada refinería y decidía las cantidades extraídas mediante su rol de regulador como actor productivo a través de YPF. A partir de aquí, la explotación del petróleo se rige sobre la libre disponibilidad del capital privado.

9.- Propiedad del grupo Bulgheroni hermanos. PAE es una de las tres mayores compañías del mercado primario de petróleo en Argentina.

10.- Propiedad del grupo Techint, familia Roca.

11.- Hasta abril de 2012, YPF estuvo en manos de la española Repsol. Actualmente es una sociedad anónima con mayoría del Estado nacional.

12.- La tarea de los operadores de boca de pozo es estrictamente manual.

13.- Siempre hay un cuarto operador por si surge la necesidad de un reemplazo o por cualquier imprevisto que se presente.

14.- Entre este grupo de trabajadores se encuentran los BJ (denominación que corresponde al nombre de la empresa), que se distinguen por el mameluco azul y cuya tarea es la de inyectar el cemento en los pozos. Hay dos trabajadores más cuyo rol es el de control de sólidos: limpian el lodo para ser reutilizado e inyectarlo al pozo. En caso de que la bomba de extracción de petróleo sea eléctrica puede haber otros dos trabajadores de la empresa General Electric, de mameluco azul. Al lado del *company man* trabaja el químico de la

empresa Marbar, quien controla todo lo que se hace con el lodo. También están los choferes que, aunque pertenecen al gremio de camioneros, tienen convenios especiales con todos los derechos y las características de los de petroleros. En general pertenecen a dos empresas: Clear o Maxicom. Se organizan en los siguientes puestos: el chofer del camión “portabatea” o portavolquete –con el que se trasladan los “recortes del terreno”–, el chofer del “Camión Chupa” o camión cisterna –que extrae los desechos líquidos– y por último, el chofer del “camión aguatero”, habitualmente de la empresa Burgwardt, quien transporta el agua industrial.

15.- Riesgos del trabajo. Revista de distribución interna *Universo* 15. Septiembre y octubre de 2011, pp. 18-19.

16.- Para profundizar en este tema leer Palermo 2012b “Los trabajadores y la ‘seguridad competente’. Un análisis crítico a partir de algunas precisiones etnográficas en un estudio de caso”. En: *Revista Trabajo y Sociedad*, número 18. Argentina.

17.- Cuando hacemos referencia a la “atención flotante”, nos estamos refiriendo a un saber de los trabajadores que les permite identificar, a partir de los sonidos de los equipos de perforación, qué maniobras hay que realizar. En este sentido, mientras están en actividades que no están vinculadas directamente al proceso productivo activan, en cierta forma, ese saber que les permite estar atentos al proceso aunque no estén realizando tareas efectivas.

18.- Los sindicatos mayoritarios de la rama de los petroleros son el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Chubut, que abarca a operadores de boca de pozo, enganchador y maquinista, y el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de La Patagonia Austral, que incluye al encargado de turno, al jefe de equipo y al *company man*.

19.- Tener el carnet de YPF determinaba la entrada o no a distintos espacios exclusivos para los “ypefeanos”. Por ejemplo la proveeduría, los clubes, etcétera.

