



La construcción social de la(s) masculinidad(es) Un análisis etnográfico acerca del universo laboral de los trabajadores petroleros

Hernán M. Palermo¹

Resumen

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 por medio de políticas empresarias, constituyendo una fuerte identificación con los intereses de la empresa. Con la privatización, tal identificación fue adquiriendo otro matiz. En el nuevo escenario emergió un *nosotros* diferente acorde a una industria petrolera fragmentada en términos empresariales como producto de la tercerización: los petroleros. En este contexto, este artículo analiza las formas en que los trabajadores del oro negro de la Ciudad de Comodoro Rivadavia representan el género a partir del lugar que ocupan en el proceso de cooperación capitalista. En las entrevistas con los trabajadores del oro negro emergen concepciones acerca de su propio trabajo que consagran, en términos simbólicos, un orden en el que se entrelazan saberes técnicos requeridos para el lugar que se ocupa en el proceso de cooperación, con formas de producción de masculinidad. De tal modo, se configura una representación profundamente androcéntrica del trabajo moldeada a partir de la asimilación de los códigos de una determinada disciplina fabril.

Palabras claves

masculinidades - género - trabajo - petroleros

The social construction of masculinity(ies) An ethnographic analysis of the oil working environment

Abstract

The native category of “*ypefeano*” as an open construct, dynamic and ambiguous synthesized a mode of identification, an us product of an historical process in which asymmetrical power relations between the company and workers, resignifications, appropriations and resistances were conjugated. The “*ypefeanos*” formed a labour force rooted in the territory through company policies, thus building a strong identification with the interests of the company. With privatization, such identification began to acquire another nuance. In this new stage emerged a different us according to a new oil industry fragmented in business terms as a result of outsourcing: the oil workers. In this context, this article analyzes different ways in which black gold workers emerge conceptions about their own labour which, in symbolic terms, they established as an order that intertwines technical knowledge defined by the role play in cooperation process, with modes of production of masculinity. In such way it sets a deeply androcentric representation of labour defined from the assimilation of codes from a specific factory discipline.

Key words:

Masculinities - gender - labour - oil workers

¹ Doctor en Ciencias Antropológicas. Investigador del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET). Docente en la Universidad de Buenos Aires (UBA) y en la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Forma parte del Grupo de Antropología del Trabajo (GAT): <http://grupoantropologiadeltrabajo.blogspot.com/>, hernanpalermo@gmail.com

¿Cómo podemos explicar (...) las persistentes asociaciones de la masculinidad (...)? No creo que podamos hacerlo sin prestar atención a los sistemas simbólicos, esto es, a las formas en que las sociedades representan el género, hacen uso de éste para enunciar las normas de las relaciones sociales o para construir el significado de la experiencia. Sin significado, no hay experiencia; sin procesos de significación no hay significado. (Scott, 2008)

Introducción

Podemos reelaborar la célebre frase de Simone de Beauvoir acerca que “no se nace mujer” afirmando que tampoco “se nace hombre”. Tanto varones como mujeres estamos subordinados/as a una cultura del género (Lamas, 1994; 1999) que nos obliga a reconstruirnos para integrarnos plenamente a un sistema de relaciones sociales que decodifica la diferencia entre los sexos según los significados de la masculinidad y la feminidad. Preguntarnos cómo es representada la masculinidad en el trabajo implica analizar las prácticas simbólicas y de significación de las experiencias de los hombres a partir de la diferenciación sexual. Esto requiere desentrañar significados, metáforas, estereotipos, expresiones del lenguaje y prácticas insertas en una relación de cooperación dirigida y coordinada por la administración empresaria. Bourdieu (2012) plantea que todo conocimiento es una operación fundamental de división entre lo femenino y lo masculino. La pregunta es cuándo aprendemos esa división. Claramente durante la más temprana infancia; luego la entrenamos sin mucha reflexión. El ejercicio de la masculinidad contiene dentro de su “hoja de ruta” un repertorio de prácticas y representaciones en las que incluye la heterosexualidad y un rechazo explícito a la homosexualidad por asociarla a ciertos significantes próximos a la feminidad y en definitiva, como bien señaló Norma Fuller (1997), a *lo abyecto*, el opuesto frente al cual se diseña la masculinidad.

A esta socialización estamos todos/as expuestos/as y para ella estamos formateados/as desde el momento en que nacemos: la familia, la escuela, el trabajo, nuestras propias relaciones, etc. El desafío es pensar cómo esa estructura jerarquizada -abstracta- de relaciones constituye un orden arraigado en las instituciones por las que transitan los sujetos, apropiándose de determinadas prácticas y representaciones. En particular, nos interesan el espacio de trabajo de los petroleros y las formas en que se ejercita la masculinidad y sus significados. La masculinidad, lejos de ser algo con lo que se nace, resulta ser algo aprendido a partir de las experiencias vividas. Al abordar la masculinidad, es importante destacar que no se trata de posesiones individuales sino de prácticas institucionalizadas localizadas en estructuras de poder. En este sentido, es una dimensión del orden del género que remite a un proceso social e histórico a través del cual los hombres se comprometen en una posición de género y clase. Gayle Rubin (1975) plantea la necesidad imprescindible de estudiar la masculinidad inserta en profundas relaciones de poder en las que la mujer se sitúa en un profuso lugar de subordinación. No obstante, también subrayamos la necesidad que destacan algunos

autores de pensar los modelos de masculinidad en vinculación a los altos costos que pagan los hombres por detentar un poder que les genera dolor y sufrimiento (Kaufman, 1995; Bourdieu, 2012; Palermo, 2015). Al trabajar con temas de masculinidad no es posible hablar en singular; debe pensarse en plural, dado que existen diversos modelos (Gilmore, 1994; Laqueur, 1994; Kimmel, 1997). Es crucial comprender que en un espacio estos pueden coexistir, o más aún, un mismo sujeto puede desplegar, en contextos diferenciados, significados heterogéneos acerca de la masculinidad. Esta no es atemporal, por el contrario es histórica; no es una construcción de una esencia interior, es construida socialmente; sobre todo no es estática, sino que se expresa de forma dinámica, cambiante e indeterminada en relación al contexto social. El ejercicio de la masculinidad nunca es un producto acabado, sólido o estable. Es un proceso en constante movimiento.

En particular, los modos de “ser hombre” al interior de la industria petrolera se modelan a partir de la *disciplina fabril*² requerida por el proceso productivo de esa industria extractiva. De esta manera, la organización del trabajo dinamiza una construcción discursiva y práctica que da forma a una *disciplina fabril* asociada a ciertos hábitos, actitudes e instrucciones sobre cómo “ser hombres” en el trabajo. Es decir, se requiere del trabajador el ejercicio de una *disciplina fabril* que conserve las condiciones de la (re-)producción de la fuerza de trabajo y que permita consumir la única mercancía capaz de producir nuevo valor.

Por lo dicho hasta aquí, el nudo de nuestra investigación se enfoca en las formas de construcción de la masculinidad, forjada en el ámbito de trabajo a partir de los requerimientos de la *disciplina fabril*. En el espacio laboral se estructuran prácticas sociales, modos de vivir, pensar y sentir las relaciones de género. Decodificar el significado de estas experiencias en clave de género nos permite comprender las vivencias de clase de los trabajadores petroleros insertos en un proceso social e histórico dinamizado por la industria del petróleo.

El caso estudiado es el de los trabajadores varones de la ciudad de Comodoro Rivadavia.³ El ámbito laboral de los petroleros se caracteriza por ser un espacio (casi) exclusivo de hombres donde se revitalizan –y exacerban– patrones de masculinidad asociados a cierto semblante físico de fortaleza, fuerza y demostraciones de hombría. La categoría nativa que se repone y sintetiza está en las reiteradas frases “esto no es para señoritas” o “este trabajo es cosa de hombres”, lo que demarca el sentido de lo masculino. Otra característica del trabajo petrolero son los turnos rotativos, generalmente con diagramas que generan que los trabajadores pasen largas jornadas

² La noción de *disciplina fabril* entraña procesos de coerción y consenso que consolidan la dominación empresarial. El sujeto disciplinado no es el trabajador individual, sino la clase trabajadora que se somete a las condiciones objetivas y subjetivas por su dependencia del capital, surgida, garantizada y perpetuada por las condiciones mismas de la producción.

³ La ciudad de Comodoro Rivadavia se encuentra sobre la Cuenca del Golfo San Jorge en la Patagonia Central, entre los paralelos 43°S y 47°S, al sur de Chubut, norte de Santa Cruz y parte de la plataforma continental en el Golfo San Jorge. Es la mayor ciudad del litoral Atlántico al sur de Bahía Blanca y la primera ciudad de la Provincia de Chubut. Declarada “Capital Nacional del Petróleo”, su historia está estrechamente relacionada a las oscilaciones de la industria petrolera y en particular a las marchas y contramarchas de la empresa YPF.

en sus espacios de trabajo, apartados de sus familias. Por otro lado, el factor climático es fundamental pues se trabaja a la intemperie, bajo las inclemencias del viento patagónico. Cabe agregar que se trata de una actividad con una alta exposición al peligro. En efecto, todo petrolero experimentó golpes, accidentes, cortes, amputaciones, etc.

Considerando lo dicho hasta aquí, este texto aborda las experiencias de los trabajadores de YPF y su derrotero luego de la privatización de la empresa en la década de los '90. Dicho proceso trajo experiencias traumáticas para los trabajadores, asociadas con la pérdida de la masculinidad. En una segunda parte del artículo, analizamos la configuración de un nuevo colectivo de trabajadores, los *petroleros*, surgidos al calor de los procesos de privatización de la empresa YPF y la extensión de las estrategias de tercerización del sector hidrocarburífero. Este nuevo *nosotros* se constituyó como heredero de los *ypefeanos*. En ambas partes del texto, el análisis apunta a la significación de las experiencias de clase de los trabajadores petroleros en clave de género.

El trabajo de campo para esta investigación se basa fundamentalmente en una estrategia cualitativa con entrevistas individuales y grupales y observación participante en los lugares de trabajo.

La emasculación de los *ypefeanos*

Si bien la dictadura cívico-militar de 1976 llevó adelante el proceso denominado "privatizaciones periféricas"⁴, fue a partir de diciembre de 1990 que comenzó el desguace de YPF S.E.⁵ El Plan de Transformación Global dispuso el cambio de YPF Sociedad del Estado (S.E.) en una Sociedad Anónima (S.A.), posibilitando la venta de las acciones de la empresa al capital privado. Con este decreto, YPF se fragmentó en varios paquetes accionarios, al tiempo que se sistematizaron las áreas a partir de la relación activos estratégicos - rentabilidad inmediata.⁶

En este contexto, y con José Estenssoro como interventor de YPF, hubo una racionalización⁷ de trabajadores que durante los primeros cuatro años de la década

⁴ Las privatizaciones periféricas fueron adjudicaciones directas de importantes yacimientos en explotación a empresas privadas, sin compensación alguna. Entre las empresas favorecidas encontramos a Bidasas, Pérez Companc y Techint. Tales adjudicaciones se situaron en eslabones periféricos de la producción, como perforación, terminación y reparación de pozos. Se estima que durante este período se produjeron cerca de 18.000 despidos.

⁵ No obstante cabe remarcar las líneas de continuidad entre las políticas petroleras privatistas impulsadas por la última dictadura y los planes del gobierno radical: Petroplan/Plan Houston/Plan Huergo de 1987 (Barrera, 2014). Estas continuidades operaron como un plafón inmejorable para que durante los años '90 se diera comienzo a la privatización total de YPF.

⁶ En este sentido, se cerraron áreas supuestamente no rentables como los laboratorios de YPF en Florencio Varela, usinas de investigación hidrocarburífera desde 1940 que albergaron a ingenieros/as, físicos/as, químicos/as, geólogos/as, geofísicos/as, etc.

⁷ Los denominados "retiros voluntarios" fueron parte de las estrategias empresarias para concretar los despidos. Muchos aceptaron esta estrategia de racionalización ya que, según ex trabajadores, los "retiros voluntarios" se llevaron adelante en un contexto de hostigamiento y persecución por parte de

del '90 alcanzó la cifra de 35.689 (Palermo, 2012). Para 1993 la desocupación en la ciudad llegaba al 14,8%. Era el índice más alto en todo el país en aquel momento. Este proceso de desregulación del sector petrolero y privatización de la empresa más grande e importante que tuvo el Estado argentino acarrió experiencias obreras traumáticas (Palermo y Rivero, 2011; Palermo, 2012) para los trabajadores que intentaban reinsertarse en un mercado laboral petrolero completamente desregulado y fragmentado. Dichas experiencias fueron significadas por los trabajadores de YPF en clave de género, remitiendo directamente a formas de producción de masculinidad.

Luego del cobro de las indemnizaciones, algunos trabajadores de YPF resolvieron como alternativa la elaboración de proyectos cuentapropistas. Como argumenta Patricia Davolos (2001), luego de la privatización de YPF se consolidaron alternativas atípicas de participación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, completamente diferenciadas de la relación salarial que hasta entonces se mantenía con la empresa. El cuentapropismo⁸, o incluso los emprendimientos productivos, eran formas inéditas para una fuerza de trabajo caracterizada por relaciones asalariadas.⁹

Comenzó en Comodoro Rivadavia, como en otras ciudades, un proceso de estigmatización de los trabajadores estatales y en particular de los *ypefeanos*. Este fenómeno, encuadrado en un contexto general de desprestigio de las empresas del Estado y sus trabajadores, tuvo en las ciudades donde se emplazó YPF un aire de revanchismo, producto del bienestar que gozaron las *familias ypefeanas* en relación con el resto de la comunidad.

Socialmente los trabajadores de YPF fueron señalados por la comunidad comodorense como los responsables de sus propios fracasos. Expresiones como “no supieron administrar” o “malgastaron las altas indemnizaciones” dieron sustento a un relato que culpabilizó a las víctimas de la privatización. Este proceso se dio a la par de la extensión de las nociones neoliberales y la impugnación generalizada del rol del Estado como interventor y administrador de las empresas.

En efecto, las marchas de los despedidos de YPF en 1991 sobre la ruta 3 no fueron acompañadas por la sociedad comodorense en su conjunto. Además, los despedidos fueron apodados “las viudas de Mosconi” como parte de ese desprecio.

las jefaturas. El calificativo “voluntario” (un eufemismo) reificó un proceso de persecución y presión en el espacio laboral con el objetivo de desmoralizar y desgastar cualquier intento de organización.

⁸ En los distintos territorios donde se instaló YPF hubo una explosión de innumerables proyectos cuentapropistas de los *ypefeanos* -por ejemplo la compra de taxis- que hicieron colapsar rápidamente una oferta que no lograba ser absorbida por la demanda. La mayoría de las actividades cuentapropistas de los *ypefeanos* fracasó. Este desenlace se explica por el quiebre de la trayectoria laboral y la nueva situación de los trabajadores frente a experiencias desconocidas hasta ese momento, lo cual requería saberes específicos.

⁹ Surgió cierta fantasía de ascenso social vinculada con la posibilidad de dejar de ser un “empleado”. En un ambiente de racionalización, concebir la pérdida del trabajo como una oportunidad de desarrollo era una idea que se consolidaba. En buena medida, la empresa y el sindicato la fomentaron. En particular SUPE, que diseñó una política orientada a organizar a los recién despedidos en emprendimientos o proyectos cuentapropistas mediante cursos de formación en cooperativismo o management de empresas.

La condena social fue despiadada, otorgó un sentido concreto a la frase popular “pueblo chico, infierno grande”. Entretanto, otros *ypfeanos* encontraron en las empresas privadas una alternativa para continuar siendo trabajadores asalariados, aunque no exentos de este proceso de estigmatización y persecución:

Pasamos un montón de necesidades, tuvimos un montón de problemas laborales porque antes a los ex *ypfeanos* en las privadas no los quería nadie. Nos decían que éramos vagos, que éramos esto, lo otro, que éramos los mimados. La cosa es que para insertarnos en la industria privada tuvimos que pasar muchos maltratos porque pensaban que nosotros por el solo hecho de haber trabajado en YPF no entendíamos lo que era el trabajo”.

Pregunta: “Claro... ¿Vos de qué trabajabas cuando cerró YPF?”

Respuesta: “Yo era enganchador. Trabajaba arriba de la torre. Y cuando entré en la privada, entré de boca de pozo. O sea, empecé otra vez desde abajo, todo de nuevo. Me hicieron ser el último orejón del tarro. La compañía era Well Tech. Es una compañía internacional importante, de origen yanqui”. (Ex trabajador de YPF. Actual encargado de turno. Entrevista realizada en 2013).

Fue duro. Por ejemplo, en mi caso, yo estaba acostumbrado a trabajar ocho horas y tuve que pasar a laburar doce. El convenio colectivo que teníamos en la privada era incomparable con el que teníamos en YPF. Encima nosotros entramos con mala fama. A los que veníamos de YPF no nos dejaban tomar mate en el laburo... Nos hacían sentir sapo de otro pozo. Eso yo me lo comí, fácil, dos o tres años. Inclusive como boca de pozo no tuve franco como tres o cuatro meses. (Ex trabajador de YPF. Actual jefe de equipo. Entrevista realizada en 2013).

Además de padecer las estigmatizaciones expresadas en los relatos, fue recurrente que los trabajadores de YPF que se reinsertaban en la industria petrolera privada tuvieran que comenzar en los primeros puestos del proceso de trabajo. Cargaron con una supuesta “mala fama” que los colocó en una situación desventajosa cada vez que accedían a un trabajo. Al mismo tiempo tuvieron que adaptarse a nuevas condiciones laborales que representaban un profundo retroceso en términos de derechos adquiridos. Uno de los primeros cambios, en 1990, fue en el turno de trabajo que pasó de ocho a doce horas. Asimismo, comenzar de nuevo como operadores de boca de pozo en las empresas privadas implicó un proceso de pérdida del prestigio social que supieron gozar como trabajadores de YPF.

Un ex trabajador de YPF, despedido y recontratado en una empresa privada como operador de boca de pozo, habló de esa situación de la siguiente manera: “nos

cortaban las bolas y nos metían a trabajar como últimos orejones del tarro". Marta Lamas (1994) sostiene que las fronteras del género, al igual que las de clase, son a menudo móviles y flexibles, no obstante el lenguaje específico en cuanto al género influye en cómo se piensan o se dicen las cosas. La idea objetivada en el relato resume una metáfora de una densidad elocuente, alude a una situación de castración en trabajadores a quienes no les era reconocida su trayectoria previa en YPF y que eran re-contratados en el último puesto dentro de la jerarquía de los petroleros. La castración, expresada en la pérdida de la genitalidad, remite a la pérdida repentina y traumática de la masculinidad. Dado que los genitales representan, metonímicamente, la masculinidad, estar despojados de ellos implica un desprestigio en tanto hombres y un sometimiento a un juicio de sospecha de la propia masculinidad, el honor y, en definitiva, las cualidades como trabajadores petroleros. Si en la relación sexual el principio de "división fundamental" es que lo masculino es lo activo y lo femenino lo pasivo (Bourdieu, 2012), la castración metafórica ejerce un despojo de la masculinidad exponiendo al varón al deshonor y a la pérdida del estatuto de hombre completo.

Otra expresión del mismo tenor, registrada en nuestro trabajo de campo a partir de la experiencia de la desocupación y la des-jerarquización laboral, fue "me la pusieron al momento de entrar en la empresa privada". Tal como venimos planteando, la ideología masculina se materializa en los genitales articulándose con el poder o su falta. La frase explicitada por algunos petroleros significa literalmente ser penetrado: expresión que denota violencia y pérdida de poder por parte del desocupado que, en un contexto estigmatizante, vuelve a recorrer su itinerario laboral desde el comienzo. Rafael Luis Ramírez (1997) analiza el caso de los hombres de Puerto Rico que, cuando pierden una contienda con otro o son heridos dicen "me clavaron". Así expresan sometimiento o dominación en la penetración sexual metafórica. El ser "clavado" -en nuestro caso "ponérsela" al varón- es una forma de rebajar, injuriar, devaluar la masculinidad y en definitiva ubicar al hombre en la esfera de la feminidad, como una mujer penetrada.

La pérdida del trabajo en YPF -en un contexto de estigmatización- y luego el no reconocimiento de la trayectoria laboral configuran un proceso de significación de la experiencia que se expresa por medio de la vergüenza y la humillación. El desempleo y el volver a comenzar en el trabajo trastocan la concepción de la masculinidad. Más allá del mero hecho de perder el empleo y tener que comenzar de cero, se lesiona la estructura misma de la masculinidad (Rodríguez del Pino, 2014), impidiendo al hombre consolidar su "destino manifiesto" como productor e instalando de esta manera la experiencia de la esterilidad en el sujeto trabajador.

La tercerización y las representaciones de la masculinidad

El nuevo orden post privatizador exacerbó las estrategias de tercerización, flexibilidad laboral¹⁰ y precarización del trabajo. Durante los '90 hubo un vuelco en

¹⁰ Respecto de la flexibilidad laboral, podemos mencionar el aumento de la jornada, en los años '90, de ocho a doce horas, la introducción de la "polivalencia funcional" institucionalizada en el convenio

las formas de contratación y uso del trabajo. La tercerización adquirió una importancia crucial. Se mantuvo un núcleo duro de trabajadores propios de YPF S.A. y se externalizaron todas las funciones que eran estratégicas para la producción. En este contexto la autoadscripción de *ypefeanos* fue dando lugar a la configuración de un colectivo autodenominado *petrolero*.

Los *petroleros* se desenvuelven en un espacio de trabajo exclusivo de hombres, masculinizado, donde la homosociabilidad da forma a una particular significación de la experiencia obrera. En el ambiente laboral, se internaliza una mirada androcéntrica que expresa diferencias en el colectivo de trabajo a partir del lugar ocupado en el proceso de cooperación capitalista.

Los petroleros: los nuevos varones del petróleo

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 por medio de políticas empresarias que generaban una fuerte identificación de las *familias ypefeanas* con los intereses de la empresa. Para YPF la familia era una institución central, no solo porque casi únicamente reclutaba trabajadores que tuvieran lazos de consanguinidad con otros que ya se desempeñaban allí, sino porque aportaba una fuerza de trabajo inmersa en un universo cargado de sentidos y valores propios de la empresa estatal. Esta fuerte identificación, sumada a que YPF 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.

En el nuevo escenario emergió un *nosotros* diferente, acorde a una industria petrolera fragmentada en términos empresariales como producto de la tercerización. Según Brígida Baeza (2010) la noción de *ypefeano* comenzó a ser residual y fue paulatinamente sustituida por un *nosotros* circunscrito a los *petroleros*. Esta nueva categoría no se ciñe a una empresa o a los intereses particulares de YPF, sino que consolida un colectivo de trabajo basado en el trasvasamiento empresarial.

Muchos *petroleros* hablan de una nueva generación de trabajadores que no ha vivido la experiencia de la gestión estatal en YPF -salvo algunas jefaturas con más de veinte años allí- 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. Esta diferencia se expresa también al momento de preguntarles qué aspiran para sus hijos

colectivo de 1997 (CCT 223/97 "E". Artículo 6), la introducción de las evaluaciones de desempeño (CCT 223/97 "E". Artículo 17), etc.

en términos laborales: un trabajador de YPF argumentaría -sin dudar- que se sentiría orgulloso de que su hijo continuara en la empresa donde trabajaron quizás su abuelo y su padre; un *petrolero*, en cambio, afirmaría -como así ha sucedido en las entrevistas- que no querría que su hijo continuase en el mundo del petróleo, augurando “algo mejor para su vida”.

Una de las claves para entender este cambio entre fines y medios reside en la autoadscripción: mientras que el *nosotros* de los *ypfeanos* remite a una identificación con la empresa, el de los *petroleros* se ancla en el sector. Por otro lado, la categoría *ypfeana* daba cuenta de un trabajador convencido de tener una profunda estabilidad y mejores condiciones laborales y sociales.

Al preguntar a trabajadores que hoy ocupan cargos de jefatura sobre las diferencias entre la época estatal de YPF y la actual, reponen valores y sentidos que formaron parte de universo simbólico de YPF:

Yo les cuento ahora a los muchachos de las privadas todas esas cosas que ya se perdieron, que antes hacíamos... Antes había un amor propio por el trabajo, había un amor por la empresa; *había que hacer más metros de perforación y lo hacíamos por ese amor*. Yo alcancé a verlo cómo se trabajaba en YPF y cómo se trabaja ahora. Nada que ver. Dos mundos.

Pregunta: Y a partir de la nacionalización, ¿hubo cambios?

Respuesta: No, no. YPF sigue teniendo la estructura de siempre, con las empresas de servicios. Yo sigo siendo personal de San Antonio, con YPF nada que ver. *Antes la entrega era mayor*. (Encargado de turno, Entrevista realizada en 2013) [énfasis nuestro].

Las expresiones “había un amor” o “antes la entrega era mayor” remiten a aquellos rasgos distintivos de la *disciplina fabril* que caracterizó al colectivo de trabajadores de YPF. Se reponen sentidos de una masculinidad que denominamos *heroica*¹¹, donde los objetivos de la empresa se amalgamaban a los de la Nación generando un plus de entrega. Los *petroleros*, en cambio, lejos de construir una representación del trabajo en términos de orgullo, y aún más lejos de sentir a la empresa como propia, en tanto herederos de la privatización de YPF conciben su labor como un medio para alcanzar cierto desarrollo económico.

¹¹ Esta idea de la masculinidad contiene tres pilares fundamentales: la asimilación del trabajo petrolero al progreso de la Nación/Patria, la consolidación en términos simbólicos de la idea de sacrificio y entrega y una particular idea acerca de la muerte en el ejercicio del trabajo. Para esta última dimensión podemos pensar en la noción de masculinidad propuesta por Figueroa Perea (2005) en su investigación sobre las Fuerzas Armadas de América Latina. El autor analiza el “mito del héroe” en la configuración de la masculinidad en varones insertos en instituciones militares (recordemos que YPF fue una empresa ligada a estas instituciones); una forma de legitimarse dentro del grupo de hombres era exponerse a situaciones riesgosas y sobrevivir.

El colectivo de trabajo *petrolero* comprende a los que se desempeñan en los equipos, excluyendo a los profesionales jerárquicos y administrativos que realizan tareas en las oficinas de las compañías. Una cuadrilla de trabajadores de un yacimiento puede estar conformada por quince o dieciocho personas que pertenecen a diferentes empresas, con variados roles y jerarquías.¹² También hay quienes realizan tareas periféricas a este proceso central. Pertenecen a otras compañías de servicio y su adscripción al colectivo de los *petroleros* resulta difusa. 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 de boca de pozo en adelante. La tensión respecto de esa pertenencia está dada por el rol desempeñado en relación al proceso productivo central. Los “verdaderos viejos”, como suelen autoadcribirse los *petroleros*, son los que desempeñan las funciones centrales del proceso productivo.

Viejos es una categoría nativa heredada de los *ypifeanos* que no tiene un tiempo histórico determinado de inicio en su utilización. Al preguntar por qué se denomina *viejos* a los trabajadores del oro negro las respuestas más reiteradas fueron: “el trabajo te avejenta”, “a los cincuenta años ya estamos para jubilarnos” o “a los cuarenta ya tengo el cuerpo como un viejo”. Se nombra así a toda la estructura de la jerarquía laboral de los petroleros que trabajan en los yacimientos, sin distinción etaria: todos son *viejos*. En principio en la noción de *viejo* resuenan la idea de finitud -por la proximidad de las personas de edad avanzada con la muerte- y la idea de experiencia. La primera no resulta descabellada, ya que el trabajo en el petróleo expone a cierta cercanía con la muerte pues cualquier accidente puede ser fatal. Por otro lado, la experiencia en el trabajo representa un *background* reconocido entre los mismos *petroleros*. Quizá la noción de *viejo* sea parte de una objetivación de una (sub)conciencia obrera del desgaste que produce el proceso productivo sobre los cuerpos y las mentes de los varones.

Diferencias internas y el lenguaje de la masculinidad

A través del proceso de trabajo en los yacimientos de petróleo puede analizarse la diferenciación de los obreros según el lugar que ocupen en el proceso productivo. En tal sentido, nos interesa comprender a partir de las representaciones y

¹² Los de menor jerarquía son los operadores de boca de pozo, quienes se dividen en operadores de primera, de segunda y de tercera. Realizan las tareas estrictamente manuales en la boca de pozo. En la jerarquía ascendente sigue el enganchador. En el siguiente puesto, el maquinista opera el aparejo, las bombas de perforación, la rotación del trépano, etc. desde el interior de una cabina situada en los equipos de perforación, terminación y reparación. El primer puesto que tiene responsabilidad de mando es el de encargado de turno. No realiza operaciones; es un puesto específicamente de control. El puesto jerárquico que le sigue es el de jefe de equipo. Ambos, jefe de equipo y encargado de turno, trabajan en forma conjunta. Sigue el jefe de campo que actúa como una especie de supervisor de varios equipos. Su trabajo está vinculado con el control de dos, tres o hasta cinco equipos, que recorre en camioneta supervisando los faltantes o no de materiales para llevar adelante las operaciones. Hasta el jefe de campo inclusive, son trabajadores contratados por las llamadas “compañías” de servicio de perforación.

prácticas de los trabajadores la significación de la experiencia en relación al rol que desempeñan y la visión que tienen acerca de la cooperación. El proceso de trabajo petrolero es sumamente jerárquico; enlaza diferentes formas de cooperación desde el momento en que se perfora un sitio hasta lograr un pozo en plena producción. En ese proceso intervienen equipos de perforación (*drilling*) para comenzar el trabajo principal del proceso, luego equipos de terminación (*work over*) para culminar el trabajo realizado por perforación. Y, ante una situación de desperfecto, son los equipos de reparación (*pulling*) los que entran en escena.

En las entrevistas con los trabajadores del oro negro surgen concepciones acerca de su propio trabajo que consagran, en términos simbólicos, un orden en el que se entrelazan saberes técnicos requeridos para el lugar ocupado en el proceso de cooperación con formas de producción de la masculinidad. De tal modo, se configura una representación profundamente androcéntrica del trabajo moldeada a partir de la asimilación de los códigos de la *disciplina fabril*.

La primera diferenciación que surge del trabajo de campo tiene que ver con la especificidad de trabajar en un equipo *drilling*, *work over* o *pulling*. Los equipos de perforación son los de mayor volumen en todas sus dimensiones: son los más altos, poseen las herramientas más pesadas y tienen mayor equipamiento en general. Personalmente, los primeros equipos que pude visitar durante el trabajo de campo fueron los de terminación y reparación. Cuando accedí a un equipo de perforación percibí todo aquello que en las entrevistas me habían relatado: a primera vista son imponentes, no solo por el tamaño que exhiben sino porque a diferencia del resto de los equipos en estos resuena un estruendo constante (parecido a la turbina de un avión) que vuelve imposible hablar y ser escuchado. A esto hay que sumar que la perforación es central dentro del proceso productivo.

Las siguientes fotos, tomadas en el trabajo de campo realizado durante el año 2012, dan cuenta del contraste al que hacemos referencia:



FIGURA 1: Equipo de perforación. Comodoro Rivadavia, Provincia de Chubut. 2012. De la serie "Trabajadores del petróleo", Paulina Siciliani y Hernán M. Palermo



FIGURA 2: Equipo de reparación. Comodoro Rivadavia, Provincia de Chubut. 2012. De la serie "Trabajadores del petróleo", Paulina Siciliani y Hernán M. Palermo

La fuerza del orden masculino se advierte en el hecho de que las diferencias internas entre los trabajadores *petroleros* quedan configuradas a partir de la visión androcéntrica que se constituye en la significación del espacio. Lo primero que surge en la lectura del proceso productivo es la cuestión de las dimensiones de los equipos:

Y bueno, estuve en terminación y un día me dijeron 'te vas a perforación'. Me sorprendió... Perforación yo sabía que era un lugar grande, pero no tanto. Me lo habían dicho, no lo conocía. Bueno, al otro día me fui a perforación. Me acuerdo que llegamos, se cambiaron todos rápido... En terminación nada

que ver: *llegan, toman mate, charlan y después como, a la hora y media o dos horas, salen*. En perforación todos cambiados rápido y afuera, enseguida salieron a la boca de pozo. Los fierros tan grandes: nada que ver con el de terminación que son cañerías de doscientos octavos y estas son de cuatro y media. El elevador... Me cambió todo. *Hay que tener fuerza en serio para quebrar la llave... ¡Encima me tocó una desarmada! Una desarmada de sondeo. Yo había terminado el pozo... Una desarmada de tres mil metros implica desarmar trescientas barras afuera. Trescientas veces tirar la cuña, trescientas veces la sacás, trescientas veces metés la llave, trescientas las sacás. Agotador. Los que nunca fueron a perforación no saben lo que es trabajar. Ahí sí que se trabaja... Hay que transpirar el mameluco.* (Operador de boca de pozo, 2013) [énfasis nuestro].

Del fragmento de entrevista se desprenden nociones androcéntricas acerca de los colectivos obreros que realizan funciones en los distintos equipos. En primer lugar, se demarca la diferencia en los tiempos de ocio y los tiempos de trabajo entre *unos* y *otros*. La propia posición del informante en perforación hace notar que se trabaja menos en los equipos de terminación. De hecho esta idea se fortalece al momento en que el trabajador argumenta que en perforación se debe desplegar más fuerza que en los otros equipos. Estas variantes dividen las aguas entre los que no transpiran, y por ende no trabajan, y aquellos que sí “transpiran el mameluco”.

Se repone una idea de trabajo arraigada a la *disciplina fabril* e indisoluble del esfuerzo y la virilidad física requeridos. Transpirar el mameluco es el equivalente de trabajar, debido a las características del trabajo manual desarrollado en la producción petrolera. El esfuerzo físico es prueba de trabajo. Esto se reveló de forma taxativa cuando algunos petroleros me preguntaron cuál es mi trabajo. Recuerdo particularmente a uno que escuchó atentamente mi descripción de la labor del investigador. Le conté acerca de las horas que pasamos frente a una computadora analizando y escribiendo, las que dedicamos a leer textos y sobre todo las que pasamos debatiendo con colegas en congresos y otros espacios de intercambio. Cuando terminé mi extenso relato, con media sonrisa en el rostro anticipando cierta picardía, sentenció: “Ah... ¡Pero eso no es trabajar!”¹³

Aquellos *petroleros* que cumplen funciones en perforación gozan de cierto prestigio en relación a los que trabajan en otros equipos.¹⁴ Pude observar esto en más

¹³ Las manifestaciones de virilidad en el universo del oro negro están asociadas a la lógica de la proeza, la hazaña, la fortaleza y la gloria que enaltecen. Esto contrasta con los elementos que forman los modelos de masculinidad en los espacios laborales a los que pertenezco como trabajador del sistema científico. Al igual que el caso de los varones de clase media de Perú analizados por Norma Fuller (1997), los modelos de masculinidad que se valoran en el sistema científico están asociados a la idea de seducción en el plano intelectual, una importante arena de disputa entre varones. No obstante, estas reflexiones ameritan aún un mayor proceso de reflexividad de mi propio universo de sentidos.

¹⁴ Cabe remarcar que el prestigio al interior del espacio de trabajo no se corresponde con un prestigio fuera de este. Este desacople, dirá Barrionuevo (2013), se corresponde a partir de un desfase entre el

de una entrevista grupal, cuando trabajadores de perforación descalifican -en tono de broma y no tanto- a los de terminación o reparación señalando: “ustedes no saben lo que es trabajar”. En algunas entrevistas individuales, trabajadores de equipos de perforación o reparación remarcaron la idea de que en perforación “te embruteces un poco”. Pero más allá de esta apreciación, los trabajadores que se desempeñan en perforación gozan de un prestigio sobre el resto de los *petroleros* debido al ritmo y la dureza del trabajo.

La diferenciación entre los tamaños de los equipos y las energías que se requieren en términos de fortaleza restaura un principio de división fundamental, analizado por Bourdieu (2012), entre lo masculino, activo, fuerte y honorífico y lo femenino, pasivo, débil y mundano. Este principio, arraigado socialmente, se recrea y dinamiza a partir de la *disciplina fabril* y los requerimientos de la producción. Sumado al despliegue de fortaleza necesario para manejar los equipos, también es posible pensar este contraste fundamental a partir de sus tamaños: recto vs. curvo; alto vs. bajo. En cuanto a la estructura, los equipos de perforación son los más rectos (dado el tamaño) y altos.

Esta diferencia fortalece una autoclasificación al interior del colectivo de trabajo *petrolero* donde “la hombría” es propiedad de aquellos que trabajan en los equipos más altos y rectos. Es frecuente que los trabajadores de mayor edad, en quienes se encuentran disminuidas las fuerzas, suelen pedir el pase a los equipos de menor tamaño, como se expresa en el siguiente relato:

Bueno, yo ya trabajé en perforación. Ya me curtí y supe lo que es laburar. Ahora me pasé a terminación porque para mi edad ya no me dan las fuerzas. El trabajo estrictamente técnico en sí es lo mismo casi, cambia muy poco: el esfuerzo y la intensidad es otra. No es lo mismo estar perforando que ensayar capa por capa para ver qué es lo que tiene el pozo (agua, un porcentaje de petróleo). A ese rubro me cambié yo. Además tenés más tiempo para las rondas de mates (risas). No me da más el cuero (Enganchador de terminación, 50 años, 2012).

Pedir el pase a un equipo más chico como terminación o reparación implica reconocerse sin la capacidad para afrontar un trabajo que requiere de una fortaleza que a cierta edad no es posible desplegar y de tal manera, significa resignar la proeza y la hazaña que otorgan trabajar en perforación.

Al interior del colectivo de trabajo *petrolero*, en particular en los equipos de perforación, uno de los puestos más respetados por el riesgo que implica es el de enganchador. Este trabaja colgado a más de 15 metros de altura en la torre de perforación realizando las maniobras más peligrosas. No obstante, el puesto

capital económico y el capital cultural. Esta situación se pone de manifiesto en el ámbito del espacio público a partir de innumerables prejuicios de los sectores medios comodorenses no petroleros. Frente a estos grupos, los trabajadores petroleros experimentan todo tipo de estigmatizaciones.

estratégico y de mayor reconocimiento entre los *petroleros* es el de maquinista o “perforín”, como suelen llamarlo. Si bien al interior de los *petroleros* se valoran actitudes vinculadas con el despliegue de la fuerza física, en el caso del maquinista se repone un sentido diferente de masculinidad. De él dependen, en gran medida, la seguridad de la cuadrilla de operadores de boca de pozo. Y ya que para operar la cabina de perforación se necesita un saber técnico vinculado a la tecnología y muchísima precisión, se valoran otros significados de la masculinidad que no se encuadran estrictamente en la idea de “macho petrolero” extendida en el trabajo:

Dentro de la torre es un puesto muy delicado, muy delicado. El maquinista hace la conexión. Vos tenés dos tubos, le pone la cuña al tubo que viene del pozo, lo parte, lo desenrosca y enrosca otro que está a un metro y medio. Después lo tiene que torquear con 5.900 libras, levantarlo, volverlo a poner en el centro de la boca de pozo. Lo enroscás con un dispositivo que se llama Kelly y lo torqueás de nuevo con las Wilson. ¿Entendés? Eso se hace hidráulicamente. El maquinista es el que mueve todo. Los bocas de pozo dependen de él. Los bocas de pozo son los que llevan la Wilson para acá, para allá y sacan la cuña entre los tres. Hacen la maniobra manual. El poder, el torque y el desenrosque lo hace el perforador con la máquina. Imaginate: frío, viento, lluvia, nieve, se ve poco... Tiene que tener buena visión, ser preciso, no tiene que ser un bruto, tiene que haber comido bien y haber descansando bien. Y sobre todo es necesario que sea preciso y fino para manejar los controles. No puede ser un cavernícola el maquinista (Jefe de turno, 2013).

Si el maquinista hace un movimiento “brusco” puede poner en peligro la seguridad de los operadores de boca de pozo. Dado que tripula la torre de perforación desde una cabina a través de controles hidráulicos, el puesto requiere de suma precisión, ser “fino”. Se trata de valores que contrastan con las actitudes requeridas por ejemplo para los operadores de boca de pozo. En tal sentido, para este puesto vital se requiere el despliegue de un patrón de masculinidad diferente. De esta manera, se produce una concordancia entre la relación de cooperación y las estructuras cognitivas, configurando formas *de ser hombre*, tal como se desprende del fragmento anterior: “No puede ser un cavernícola”.

Por la característica del puesto de trabajo en relación al uso de tecnología, el modelo de masculinidad que se valoriza -y que es tomado en cuenta por las empresas en las evaluaciones de desempeño- no es necesariamente el extendido en el proceso petrolero. Este se adapta a los requerimientos del proceso de trabajo con cierta tecnificación como precisa el puesto de maquinista. Las actitudes o prácticas “temerarias” -como el incumplimiento de los procedimientos de trabajo o la renuencia para proseguir los protocolos de seguridad- son evitadas y descalificadas por los mismos trabajadores, ya que no solo atentan contra la continuidad del proceso productivo (por el riesgo de generar un accidente), sino que transgreden los

códigos compartidos que orientan las prácticas de cómo es conceptualizado en términos de construcción de masculinidad ese puesto de trabajo.

La noción de masculinidad nos permite develar una diferencia -poco estudiada- entre los trabajadores, que consagra un orden establecido masculino recreado activamente a partir de la consolidación de la *disciplina fabril*. En definitiva, la *disciplina fabril* configura las significaciones de las experiencias de los trabajadores reorganizando las relaciones de género.

Consideraciones finales

Según hemos analizado en el presente artículo, la masculinidad como parte de las posiciones de género resulta ser un producto inacabado, dinámico, un proceso cambiante en relación a los contextos históricos, sociales y situados. En este sentido, no se puede hablar de una masculinidad sino de masculinidades. Para el caso de los petroleros, la configuración de las masculinidades está asociada a los procesos de cooperación, lo cual requiere el ejercicio de una *disciplina fabril* que indefectiblemente se vincula a los “modos de ser hombre”. El trabajo es un elemento vertebrador de las masculinidades de los varones, dado el lugar que “les toca” como productores en la sociedad capitalista y su destino manifiesto en tanto “sostenes de la familia”. Por eso, es crucial entender los significados que adquieren la desocupación y el comenzar de nuevo en el trabajo tal como les ha sucedido a los trabajadores *ypEFEANOS* durante los años '90. El desempleo es un flagelo de la modernidad tanto para mujeres como para hombres, pero a estos últimos los afecta de modo diferencial por la presión que impone un “deber ser” que culmina por convertirse en una pesada carga para cualquier varón.

Para finalizar resta decir, retomando el epígrafe de Joan Scott que no es posible analizar el significado profundo de la experiencia de clase de los trabajadores y trabajadoras si no incorporamos los procesos de significación que realizan los sujetos atravesados indefectiblemente por posiciones de género.

Bibliografía

- Baeza, B. (2010) “Anda 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.
- Barrera, M. (2014) *La entrega de YPF. Análisis del proceso de privatización de la empresa*. Buenos Aires, Editorial Atuel -Colección Cara o Ceca.
- Barrionuevo, N. (2013) Menú de categorías identitarias: repertorios morales y legitimación de las desigualdades sociales en Comodoro Rivadavia. En: *X Reunión de Antropología del MERCOSUR*. Córdoba, Argentina.
- Bourdieu, P. (2012) *La dominación masculina*. Barcelona, Anagrama.
- Davolos, P. (2001) “Después de la privatización. Trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario”, en *Revista de Estudios del Trabajo*, ASET. No. 21, 69-97.

- Figueroa Perea, J. G. (2005) "Elementos para el estudio de la sexualidad y la salud de los varones integrantes de las Fuerzas Armadas", en Pantelides, E. A. y López, E. (comp.) *Varones Latinoamericanos*, Buenos Aires, Paidós
- Fuller, N. (1997) "Fronteras y retos: Varones de clase media del Perú", en Valdés, T. y Olavarría, J. (Eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis*. Santiago de Chile, Isis Internacional, 139-153.
- Gilmore, D. (1994) *Hacerse hombre: concepciones culturales de la masculinidad*. Barcelona, Paidós.
- Kaufman, M. (1995) "Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres", en *Género e identidad*, Bogotá, Tercer Mundo Editores, 34-64.
- Kimmel, M. (1997) "Rethinking 'Masculinity': New Directions in Research" en Kimmel, M. (Ed.) *Changing Men: New Directions in Research on Men and Masculinity*. Newbury Park CA, Sage.
- Lamas, M. (1994) "Cuerpo: diferencia sexual y género", en *Debate Feminista*, No. 10, septiembre, México, 3-31.
- Lamas, M. (1999) "Género: los conflictos y desafíos del nuevo paradigma", en Portugal, A. M. y Torres, C., *El siglo de las mujeres*, Chile, Isis internacional, Ediciones de las Mujeres, No. 28.
- Laqueur, T. (1994) *La construcción del sexo*. Barcelona, Cátedra.
- Palermo H. M. y Rivero C. (2011) "Memorias del trabajo ante los procesos de privatización en Argentina". En: Revista Nómadas Número 34 Bogotá-Colombia, 151-166.
- Palermo, H. M. (2012) *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*, Buenos Aires, Antropofagia.
- Palermo, H. M. (2015) "'Machos que se la bancan': Masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina", en *Revista Desacatos*, No. 47, México, 100-115.
- Ramírez, R. L. (1997) "Nosotros los boricuas", en Valdés, T. y Olavarría, J., *Masculinidad/es. Poder y crisis*, Santiago de Chile, Isis Internacional, 102-113.
- Rodríguez del Pino, J. A. (2014) Cuando cae el hombre proveedor. Masculinidad, desempleo y malestar psicosocial en la familia. Una metodología para la búsqueda la de normalización afectiva, en *MCS - Masculinities and Social Change*. Vol. 3, No. 2, 173-190. [Disponible en: <http://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/mcs/article/view/1057/pdf>]
- Rubin, G. ([1975] 1986) "El tráfico de mujeres: notas sobre la 'economía política' del sexo", en *Nueva Antropología*, Vol. VIII, No. 30, 95-145.
- Scott, J. W. (2008) "El género: Una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas, M. (Comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, PUEG, 265-302. [(1986) "Gender: A Useful Category of Historical Analysis", en *American Historical Review*, No. 91, 1053-1075].