



Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo

ISSN: 2591-2755

revistalat@conicet.gov.ar

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
(CONICET)

Argentina

Aguinaga, Belen; Barrionuevo, Natalia; Gallardo, Julieta; Hiller, Renata; Paris, Paolo
El “tire y afloje” de estar en el medio: trabajadoras técnicas en la
industria del petróleo de la Cuenca del Golfo San Jorge (Argentina)
Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, vol. 8, núm. 18, 1, 2024, Julio-Diciembre
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668080033012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia



ARK: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/zaiwdq70r>

El “tire y afloje” de estar en el medio: trabajadoras técnicas en la industria del petróleo de la Cuenca del Golfo San Jorge (Argentina)

Belen Aguinaga*

<https://orcid.org/0009-0004-8232-0290>

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Argentina

belenaguinaga2015@gmail.com

Natalia Barrionuevo**

<https://orcid.org/0009-0007-7467-4437>

*Instituto Multidisciplinario para la Investigación y el Desarrollo Productivo y Social
de la Cuenca Golfo San Jorge (IIDEPyS-GSJ), Argentina*

barrionuevonatalia.s@gmail.com

Julietta Gallardo***

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Argentina

julietagallardo030@gmail.com

* Licenciada en Trabajo Social por la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB), maestranda en Trabajo Social en la misma universidad.

** Doctora en Sociología por la UNSAM y Licenciada en Comunicación Social por la UNPSJB. Investigadora Asistente del CONICET con lugar de trabajo en el Instituto Multidisciplinario para la Investigación y el Desarrollo Productivo y Social de la Cuenca Golfo San Jorge (IIDEPyS-GSJ). Docente en la UNPSJB.

*** Licenciada en Trabajo Social y estudiante de Ciencia Política (UNPSJB). Becaria en el Programa de Especialización en Desarrollo y Políticas Públicas, del Consejo Federal de Inversiones (CFI).



Renata Hiller****

<https://orcid.org/0009-0009-4693-9244>

Instituto Multidisciplinario para la Investigación y el Desarrollo Productivo y Social de la Cuenca Golfo San Jorge CONICET, Argentina

renhiller@gmail.com

Paolo Paris*****

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Argentina

paoloparis84@gmail.com

Recibido: 26.09.2023

Aceptado: 5.04.2024

Resumen. Las mujeres vienen incorporándose de manera creciente en la industria de los hidrocarburos en general y en la que se desarrolla en Cuenca del Golfo San Jorge (Patagonia argentina) en particular, tanto como profesionales altamente calificadas como en roles operativos o tareas de cocina y limpieza. En este artículo, nos concentramos en las que caracterizamos como “las del medio”, tanto por sus credenciales educativas como por sus categorías y empresas empleadoras, pero, veremos también, por el rol de “intermediarias” que pudieran estar desarrollando. El objetivo de este artículo es describir, desde un abordaje cualitativo, las características de este perfil de trabajadoras, reconstruyendo sus trayectorias laborales a la vez que considerando varias temporalidades (personales, sociales, históricas, del recurso hidrocarburífero) que conviven en sus relatos. Se propone a este grupo de mujeres como un punto de mira preferencial para comprender algunas dinámicas del complejo petrolero, hipotetizando el rol de la feminidad en las relaciones laborales e institucionales que ahí se desarrollan. Concluiremos que estas mujeres hacen a un nuevo *management* femenino o de capitalismo “soft”, en el que las relaciones inherentemente conflictivas entre capital y trabajo son tramitadas mediante variadas estrategias consensualistas y, paradigmáticamente, empleando mujeres en los ámbitos donde aquellos conflictos o tensiones pudieran suscitarse.

Palabras clave: trabajo femenino técnico; complejo petrolero; trayectorias.

**** Licenciada en Ciencia Política, Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Investigadora Adjunta del CONICET en el IIDEPyS-GSJ.

***** Profesor en Historia (UNPSJB). Docente e investigador de la misma universidad.

The "push and pull" of being in the middle : women technical workers in the oil industry of the San Jorge Gulf Basin (Argentina)

Abstract. Women are increasingly joining the hydrocarbon industry in general, and specifically in the San Jorge Gulf Basin (Patagonia, Argentina), working both as highly qualified professionals and in operational roles, as well as in kitchen and cleaning tasks. This article focuses on those we call "the middle group," based on their educational credentials, job categories, and employing companies, as well as their role as "intermediaries." The objective of this article is to describe, from a qualitative approach, the characteristics of this profile of workers by reconstructing their career paths and considering various temporalities (personal, social, historical, and related to hydrocarbon resources) present in their narratives. We propose this group of women as a preferential viewpoint for understanding some dynamics of the Oil Complex, and we hypothesize about the role femininity plays in the labor and institutional relations that develop there. We conclude that these women are creating a new feminine management style of "soft" capitalism, where the inherently conflictual relationships between capital and labor are managed through various consensual strategies and, paradigmatically, by employing women in areas where such conflicts or tensions might arise.

Key words: technical female work; oil complex; trajectories

O "empurra e puxa" de estar no meio : Trabalhadoras técnicas do setor de petróleo na Bacia do Golfo de São Jorge (Argentina)

Resumo. As mulheres estão se incorporando de maneira crescente na indústria dos hidrocarbonetos em geral e, em particular, na que se desenvolve na Cuenca do Golfo San Jorge (Patagônia Argentina), desempenhando-se tanto como profissionais altamente qualificadas quanto em papéis operacionais e tarefas de cozinha e limpeza. Este artigo se concentra naquelas que denominamos "as do meio", tanto por suas credenciais educacionais como por suas categorias e empresas empregadoras, assim como por seu papel de "intermediárias". O objetivo deste artigo é descrever, a partir de uma abordagem qualitativa, as características desse perfil de trabalhadoras, reconstruindo suas trajetórias laborais e considerando várias temporalidades (pessoais, sociais, históricas e do recurso dos hidrocarbonetos) presentes em seus relatos. Este grupo de mulheres é proposto como um ponto de vista preferencial para compreender algumas dinâmicas do Complexo Petrolífero, e hipotetizamos sobre o papel que a feminilidade desempenha nas relações laborais e institucionais que aí se desenvolvem. Concluímos que essas mulheres constituem uma nova gestão feminina do capitalismo "soft", onde as relações inerentemente conflitantes entre capital e trabalho são tratadas mediante variadas estratégias consensuais e,

paradigmáticamente, empregando mulheres nos âmbitos onde esses conflitos ou tensões possam surgir.

Palavras-chave: trabalho técnico feminino; complexo petrolífero; trajetórias

INTRODUCCIÓN

Desde 2017 llevamos adelante en la Universidad Nacional de la Patagonia (UNPSJB), en la ciudad de Comodoro Rivadavia (Argentina), un proyecto de investigación que indaga sobre las relaciones de género en la economía hidrocarburífera de la Cuenca del Golfo San Jorge (CGSJ)¹ contemporánea. Aunque es la segunda cuenca en volumen de producción diaria del país,² son escasos los estudios que abordan la actual conformación de este complejo petrolero. Desde la perspectiva de la historiografía local, prevalecen las investigaciones sobre la vieja empresa integrada YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales), por lo que existe una vacancia sobre las dinámicas empresariales y relaciones laborales que se desarrollan actualmente.

El complejo petrolero de la CGSJ involucra una variedad de empresas, actores e instituciones heterogéneas, cuyas relaciones son también cambiantes y dinámicas a lo largo del tiempo. El carácter intensivo del capital concentra la explotación en unas pocas empresas operadoras, alimentadas por empresas prestadoras de servicios con equipamiento específico, sean de carácter nacional o multinacional; asistidas con limpieza, transporte, seguridad y un sinnúmero de tareas, por pequeñas PyME locales. A su vez, el gobierno nacional, los provinciales y municipales intervienen al fijar reglas y articular entre diversos actores, como sindicatos y cámaras empresariales. Así, este complejo es un sistema de

¹ El Observatorio en Economía de los Recursos Naturales de la Patagonia Sur (2011) define al espacio conformado por la Cuenca del Golfo San Jorge (CGSJ) como una región socioproductiva de explotación hidrocarburífera que abarca la zona sur de Chubut (Sarmiento, Río Mayo y Río Senguer) y norte de Santa Cruz (Caleta Olivia, Cañadón Seco, Pico Truncado, Koluel Kaike y Las Heras). El aglomerado conformado por las localidades de Comodoro Rivadavia y Rada Tilly (distante apenas 15 km) es la ciudad cabecera de la región, manteniendo vínculos estrechos con las anteriores, a la vez que ejerce influencia y es a su vez influenciado por la actividad desarrollada en ciudades no petroleras de la cuenca (como Puerto Deseado, Río Senguer, Perito Moreno, Los Antiguos y Camarones).

² En junio de 2023 la cuenca del Golfo San Jorge registró una producción de petróleo promedio diaria de 15.100 m³, tras la cuenca neuquina con 49.900 m³, según datos de la Dirección de Información Energética de la Secretaría de Energía de la Nación disponibles en <https://www.argentina.gob.ar/economia/energia/planeamiento-energetico/panel-de-indicadores/superset-produccion-petroleo-prom-diaria-cuenca>

relaciones dinámico, que puede ser pensado a su vez como un espacio, tanto en términos geográficos como sociales, donde conviven fuerzas disímiles.³

Nos adentramos en el complejo petrolero de la Cuenca del Golfo San Jorge procurando conocer aquel mundo desde la perspectiva de sus trabajadoras. Nos orientó la necesidad académico-política de visibilizar la participación de las mujeres en este complejo, y de conocer la experiencia de sus trabajadoras, en el entendimiento de que esto nos permitiría comprender mejor aquellas dinámicas laborales y relaciones de género más amplias que se desarrollan en la región. El concepto de *trayectoria laboral*, entendida como la articulación de elementos individuales y estructurales del tiempo “corto” personal y el tiempo histórico (Todaro y Yañez, 2004), invitó a un abordaje cualitativo. Para ello, entre mayo y junio de 2018 entrevistamos a 42 trabajadoras de este sector, indagando sobre su formación, experiencia y relaciones laborales, así como sobre las prácticas e ideas acerca del trabajo que realizan en la industria. También nos interesó conocer cuestiones por fuera del empleo, especialmente las vinculadas a la gestión de las tareas de cuidado y sus eventuales experiencias de participación social o política.

Una de las hipótesis de sentido que guió nuestra investigación indicaba que era entre sus mujeres trabajadoras donde se plasmaría de manera paradigmática la heterogeneidad del complejo petrolero de la CGSJ. Efectivamente, identificamos y entrevistamos mujeres en los puntos más disímiles de ese espacio: ingenieras directoras de proyectos en las oficinas centrales de la administración de YPF en Kilómetro 3 y de la calle Democracia,⁴ a trabajadoras de empresas de limpieza itinerantes por los tráilers en los yacimientos, pasando por laboratoristas y licenciadas en saneamiento y protección ambiental, entre otras. A partir del análisis de recurrencias y concentraciones, propusimos la existencia de tres *perfiles*. Las concentraciones a las que aludimos responden a cierta superposición de características que se repiten “estructuralmente”, como el tipo de empresas para el que trabajan, el máximo nivel educativo alcanzado y la edad de inicio de la trayectoria laboral, entre otras. Si bien iniciamos el recorte según el tipo de empresa empleadora, es el resultado de varios filtrados y cruces que arrojaban la misma segmentación y concurrencia. Por supuesto, al tratarse

³ Para ampliar sobre el complejo petrolero, ver París y Hiller, 2019.

⁴ El barrio General Mosconi, también llamado Km. 3 por estar a tres kilómetros del centro de la ciudad, fue el campamento central de la antigua YPF, en el que se ubica el pozo del descubrimiento del petróleo en 1907. En la calle Democracia, en el centro de Comodoro y muy cerca de la costa, se encuentran actualmente las oficinas principales de la operadora Pan American Energy (PAE).

de perfiles típicos, hay entrevistadas que no se ajustan por completo a los perfiles elaborados (cuadro 1) (sobre la noción de perfiles, ver Hiller, Aguinaga, Barrionuevo y Paris, 2020).

En este artículo nos interesa profundizar sobre uno de los perfiles, paradójicamente el último que logramos identificar y que, inicialmente, surgió más bien como “resto” entre los polos conformados por las trabajadoras altamente profesionalizadas (perfil A) y las trabajadoras manuales (perfil C). “Las del medio” son aquellas técnicas o licenciadas en áreas de Recursos Humanos, Seguridad, Higiene, Química y Ambiente que generalmente trabajan para empresas de servicios petroleros internacionales o locales. Este grupo se diferencia del perfil que concentra a empleadas de las empresas operadoras de yacimientos, tanto como del perfil que integra a trabajadoras manuales que desarrollan su actividad para pequeñas o medianas empresas que brindan servicios de limpieza, cocina, seguridad y/o transporte.

Conforme el análisis fue avanzando, reconocimos que, en su heterogeneidad, estas mujeres “de entremedio” conformaban un núcleo central del entramado. Así, el objetivo de este artículo es describir las características de este perfil de trabajadoras, reconstruyendo las trayectorias laborales de estas mujeres, sus relaciones laborales y extralaborales, considerando a la vez varias temporalidades (personales, sociales, históricas, del recurso hidrocarburífero) que conviven en sus relatos. Para ello, en un primer momento profundizamos sobre qué significa ser “las del medio”, sus trayectorias vitales y laborales; y luego indagamos sobre las relaciones de género que trasuntan las entrevistas. Finalmente, se propone a este grupo de mujeres como un punto de mira preferencial para comprender algunas dinámicas del complejo petrolero, hipotetizando el rol de la feminidad en las relaciones laborales e institucionales que ahí se desarrollan. Concluiremos que estas mujeres hacen a un nuevo *management* femenino o de capitalismo “soft” en el que las relaciones inherentemente conflictivas entre capital y trabajo son tramitadas mediante variadas estrategias consensualistas y, paradigmáticamente, empleando mujeres (nuestras entrevistadas) en los ámbitos donde aquellos conflictos o tensiones pudieran suscitarse.

Cuadro 1. Perfiles típicos de trabajadoras del complejo petrolero de la Cuenca San Jorge

	Perfil A	“Las del medio”	Perfil C
Lugar de nacimiento	Migrantes	Las mayores, migrantes. Las más jóvenes, locales.	
Tipo de Empresa	Operadoras	Servicios especiales multinacional y servicios básicos PyME nacional	PyME nacional Limpieza, cocina, seguridad y transporte
Lugar de trabajo	Oficinas con algunas salidas al campo	Barrio industrial/itinerancia	Itinerante
Salario ⁵	US\$ 3.000 y beneficios	US\$ 2.000	US\$ 1.000
Jerarquía ocupacional	Dirección	Asalariadas y cuentapropistas	Asalariadas
Uso de Tecnología	Operación de sistemas y equipos informatizados	Con operación de máquinas y equipos	Sin operación de máquina (excepto camioneras)
Calificación	Profesional	Profesional y técnica	Operativa y no calificada
Max. Nivel educativo y Carreras	Geología, Ingenierías y Posgrados	Tec. y Lic. en Recursos Humanos, Higiene y Seguridad, Ambiente. UNPSJB	Entre las mayores, primaria. Las más jóvenes, secundario completo
Edad ingreso a la industria hidrocarburífera	Ingreso vía operadora	Las más jóvenes se inician laboralmente en la industria	Después de los 30 la gran mayoría
Hijos	Mayoría con hijos	Mayoría sin hijos	Todas tienen hijos
Situación conyugal	Mayoría en pareja	Mayoría soltera	
Trayectoria de largo plazo	Madres trabajadoras no manuales o profesionales, algunas con posición superior a los padres	Padres trabajadores manuales y ambxs, con menores credenciales educativas	Madres trabajadoras manuales o amas de casa, todas con primaria c/i.
Sindicalización	Fuera de convenio	Mitad y mitad. En distintos sindicatos	Sindicalizadas

⁵ Realizamos el cálculo de acuerdo a los salarios en pesos consignados, tomando la cotización del dólar a julio de 2018, equivalente a unos 28 pesos. Cabe señalar que tras los procesos devaluatorios, estos salarios se depreciaron en relación a la moneda extranjera, pese a tratarse de una industria intensamente dolarizada.

TRANSITAR POR EL MEDIO: TRAYECTORIAS VITALES Y LABORALES

Uno de los objetivos del trabajo de investigación consiste en problematizar la reproducción de las desigualdades vinculadas al trabajo femenino por una parte, y por otra, identificar y poner de manifiesto la capacidad transformadora de los sujetos en general y de estas mujeres en particular. De ahí que el trabajo de campo procurara brindar posibilidades para que las entrevistadas reflexionaran sobre sus trayectorias vitales y laborales. A partir del cuestionario y de una hoja con una línea de tiempo que podían intervenir con lapicera, las trabajadoras realizaron un recorrido por distintas experiencias laborales. Algunas eran remuneradas, otras no, anteriores o simultáneas a su ingreso en empresas hidrocarbúferas. También señalaron eventos significativos en sus vidas.

De acuerdo al Centro de Estudios sobre la Mujer (CEM) el término “trayectoria laboral” hace referencia a “los itinerarios visibles, los cursos de acción y las orientaciones que toma la vida de los individuos en el campo del trabajo, y que son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en situaciones específicas a través del tiempo”. Esas acciones se desarrollan en contextos materiales e institucionales definidos, en los que los sujetos sexuados ocupan una cierta posición, condicionadas estructuralmente por normas, imágenes, representaciones de circulación social y animadas por los sentidos que le imprimen esos sujetos a la largo de sus biografías y en relación a otros de sus entornos sociales. Así,

“(l)as trayectorias se van definiendo y redefiniendo de manera no lineal a través del tiempo, de acuerdo con la experiencia biográfica, el momento del ciclo de vida, las condiciones y oportunidades ofrecidas por el mercado del trabajo, la percepción de los límites y potencialidades personales y cambios sociales y culturales” (Todaro y Yañez, 2004: 198).

En los relatos de las trabajadoras se observa el entrecruce entre la trayectoria laboral y la familiar. Centrarnos en esta relación nos permite ver el umbral de oportunidades de cada época, cómo se relacionaron los cambios socioeconómicos y culturales con las transformaciones subjetivas en cada momento. En este sendero, la guía de preguntas apuntó a indagar sobre las ocupaciones y el nivel educativo de los progenitores, sus trayectorias formativas y carreras laborales.

Lo que se observa en general es una mejora de los niveles educativos y de inserción laboral respecto de los progenitores: se trata de mujeres con terciario y/o universitario completo, mientras sus padres generalmente solo habían alcanzado el nivel secundario. Por el lado de las madres, se observa que si bien

aquellas contaban con mayores credenciales educativas (la mayoría de las madres alcanzaron el nivel terciario/universitario completo) no pudieron desarrollar una carrera laboral como sus hijas: mayormente se abocaron a las tareas del hogar y del cuidado. Las que trabajan o trabajaron de manera remunerada, lo hicieron en tareas generalmente feminizadas: en la docencia, administración y salud (enfermería y farmacia), maestría y cocina. Solo en un caso identificamos que fue la madre (antes que su hija) quien derribó las “paredes de cristal” que separan las ocupaciones según género: en una de las entrevistas se indica una madre que fue ingeniera química, especializada en petróleo y jubilada en YPF. Por el contrario, en general son nuestras entrevistadas las que desafían, en el ámbito laboral pero también en sus trayectorias familiares, los lugares históricamente asignados a las mujeres. En este sentido (a diferencia de las entrevistadas del perfil A, que vienen de familias en las que las madres son mayoritariamente profesionales y en varios casos jefas de hogar), se encuentran en un momento bisagra, también de “entre medio” en cuanto a modelos familiares.

Las entrevistadas presentan experiencias laborales diversas. A diferencia de otras profesionales entrevistadas de nuestra muestra (geólogas, ingenieras), las que ubicamos “entremedio” poseen más generalmente experiencia laboral en otras industrias, como la alimenticia o la farmacéutica. Eso les brinda un panorama comparativo a veces más amplio. Igualmente, hay que tener en cuenta la variabilidad etaria que anida en este grupo: son especialmente las mayores (mujeres de 45 a 60 años al momento de la entrevista) quienes poseen este recorrido, por cuanto su ingreso al mundo de los hidrocarburos se da una vez ya iniciada su carrera laboral, después de sus 30 años y en simultáneo a la reactivación económica del sector en los primeros años de la década de 2000. Se trata de profesionales que han transitado por diversas ramas industriales, cuya vinculación con el petróleo se da incluso de maneras más o menos azarosas y como un momento de su trayectoria profesional, pero sin definirla. Así es como Irene ⁶, técnica universitaria en Química de 46 años, relata que “en realidad fue casi por casualidad” que terminó estudiando esa carrera que la vinculó a la industria petrolera. Su inclinación por la bioquímica y las ciencias de la salud se vio interrumpida por su casamiento y breve migración debido al trabajo del marido, lo que derivó en su opción por un título intermedio de tecnicatura. Es allí donde un profesor le ofreció realizar una pasantía en un laboratorio de análisis industriales vinculado al petróleo que luego se convirtió en su empleo fijo por varios años.

⁶ Los nombres de las entrevistadas han sido modificados para preservar su identidad.

Las más jóvenes, en cambio, se insertan en la industria petrolera recién graduadas o incluso antes de graduarse en los primeros años 2000, mediante pasantías que las colocan desde los inicios de la vida profesional en el campo de los hidrocarburos. En ellas también se observa el impacto de la reactivación y cómo, según relatan, en esos años apenas se llegaba a cubrir la demanda laboral que el impulso económico requería. En algunos casos, la misma elección de la carrera se vincula con aquella percepción de que habría un campo de trabajo fértil. Por ejemplo Dulce, licenciada en Seguridad e Higiene de 32 años, recuerda que en su adolescencia —coincidente con el auge del segundo boom petrolero (2003-2008)— leía los avisos clasificados de los diarios locales y advertía que desde la industria hidrocarburífera se solicitaba mucho personal y que su actual profesión era una de las más buscadas.

Así, y pese a sus diferencias, tanto las mayores como las más jóvenes identifican la profunda incidencia de los procesos macro sociales (en este caso, la reactivación del sector hidrocarburífero en la Cuenca del Golfo San Jorge a inicios del siglo) en sus propias trayectorias vitales.

“LAS DEL MEDIO”

Dijimos antes que “las del medio” (quince entrevistadas del total de la muestra) se caracterizan por sus titulaciones y el tipo de empresas para las que trabajan: son técnicas o licenciadas en áreas de Recursos Humanos, Seguridad, Higiene, Química y Ambiente que generalmente trabajan para empresas de servicios petroleros, firmas especializadas en la actividad que se vinculan con las operadoras a través de licitaciones de contratos.

Este grupo de nuestra muestra obedece a la caracterización de las mujeres petroleras “del medio” en múltiples sentidos. En primer lugar, advertimos que son las trabajadoras que intermedian en las relaciones entre el capital y el trabajo, cuando en tareas propias de la gestión de recursos humanos y la liquidación de sueldos, hacen de nexo entre intereses contrapuestos en permanente negociación. Al mismo tiempo, estas mujeres también intermedian entre las empresas, ya que desde sus puestos en las de servicios gestionan o auditan obras o procesos (de cumplimiento de normas de seguridad y usos de elementos de protección personal, o de remediación ambiental, por ejemplo) para las operadoras, por lo que tienen contacto y transmiten información entre unas y otras. Así, una de nuestras entrevistadas comenta cómo debe interactuar con distintas jerarquías de empresas y trabajadores:

“porque el de abajo tiene que entender que lo que estamos haciendo es lo más seguro para él. Y vos tenés que hacerle entender al de arriba que lo que está haciendo el de abajo no es una pérdida de tiempo. Porque el de arriba quiere producción. Hay sectores en los que tenés mejor respuesta que en otros, donde los supervisores te acompañan y los trabajadores te acompañan. Es ver por dónde le podes entrar para que te hagan caso”. (Dulce, licenciada en Seguridad e Higiene, 32 años)

Esas posiciones intermedias las llevan a tener que lidiar de modo constante con distintos lenguajes, el del *management* empresarial de las compañías operadoras y el de los trabajadores manuales,⁷ y también con distintos sindicatos, encontrándose ellas mismas en diversos gremios. Esto las lleva a desempeñar roles en los que reciben múltiples presiones que se traducen en la afectación de su salud física y mental.

Como sostienen Castro López y Aillón Gómez,

“En empresas como las petroleras, son dos los pivotes que guían la organización del trabajo; por una parte, garantizar la fluidez permanente de la producción, en el marco de las especificaciones técnicas exigidas por el cliente y; por otra parte, la presencia permanente del riesgo” (2018:5).

Esa misma trabajadora relata una situación vivida en el campo que refleja tanto la tensión permanente entre aquel riesgo y la simultánea búsqueda de maximización económica, como la convivencia cotidiana entre actores con intereses contrapuestos: en cierta oportunidad interrumpió la realización de una maniobra por exceso de velocidad del viento reglamentario permitido. Por ello, debió discutir intensamente con el supervisor del equipo (perteneciente a una empresa contratista) cuya preocupación era la pérdida económica que eso ocasionaba. Refiere que la situación podría haberse ido “a las manos” si no se tratara ella de una mujer, que mantuvo su posición y tomó distancia de la escena. Finalmente, tuvieron que esperar al jefe de la operación (perteneciente a la operadora del yacimiento) para zanjar la cuestión. Por suerte, éste le dio la razón.

Las que desempeñan tareas de dirección de cuadrillas son más evidentemente presionadas tanto desde arriba como desde abajo. Sus superiores no sólo son los directores de la empresa de servicios sino también “el cliente”, la operadora que exige siempre que las tareas se realicen de la forma más intensiva posible. Sus subordinados son los obreros, que al conocer la especificidad de la tarea y tener

⁷ Nos referimos a estos trabajadores con pronombre masculino ya que son exclusivamente varones quienes desempeñan esas tareas operativas.

más antigüedad allí, pueden efectuar demandas contradictorias con las directrices de las empresas. Además, su poder de presión es latente, por la potencia de los sindicatos a los cuales algunxs pertenecen y con quienes tienen contacto permanente, algo que también experimentan los varones en puestos de supervisión.

Así, varias de nuestras entrevistadas narran episodios en los que su salud se ve comprometida por la exigencia psicológica de su trabajo. Por ejemplo Ulla, quien desarrolló toda su experiencia laboral en distintas empresas petroleras y en distintos yacimientos, en algunos casos realizando permanencia, brinda detalles vinculados al tipo de trabajo y los riesgos que conlleva. Sobre esa experiencia, poco grata para ella, dice:

“Era feo dejar tu casa. En ese momento estaba en pareja, dejaba mi casa y mi perro. Te ibas de viaje, te llevabas el bolsito. Mi compañera me decía: lloro cada vez que me voy. Ella se quedaba más, ella se quedaba una semana sí o sí. Me decía: lloro, dejo mi casa, mi perro, me siento mal” (Ulla, licenciada en Gestión Ambiental, 35 años).

Esta trabajadora refiere, además, el impacto en el cuerpo y lo desgastante de los viajes de largas horas entre la ciudad y el campo, muchas veces en condiciones climáticas adversas:

“Los nervios, la tensión de chocar, de chocar un animal, quedarte varado, que se te rompa la camioneta. A la vez, el cuerpo. El andar en el yacimiento implica que vayas rebotando, ¿sabés cómo te duele toda la espalda, después? si vas sentada atrás, peor”.

En términos espaciales, como vemos, estas mujeres también se encuentran ejerciendo sus actividades laborales diarias entre el campo y la ciudad. Si bien su lugar preponderante de desempeño suelen ser las oficinas y talleres de las bases de las empresas en el barrio industrial de Comodoro Rivadavia, deben trasladarse a menudo a los yacimientos en las afueras de la ciudad. Así tienen contacto con las maquinarias y herramientas involucradas en los procesos de trabajo, y con el entorno inhóspito de “el campo” donde conviven los equipos perforadores con las inclemencias de la naturaleza (viento, frío, nieve, calor, animales), lo que las hace estar *entre* la ciudad y el entorno rural.

Además, por sus profesiones y/o formación técnica suelen desempeñarse entre trabajadores con múltiples puestos y formaciones disciplinares. Así lo relata Denise, quien presta servicios a distintas empresas como consultora ambiental independiente, realizando estudios de impacto que se deben presentar a las autoridades de aplicación provincial y municipal. Partiendo de que la extracción

de hidrocarburos acarrea una gran afectación del entorno, ese tipo de informes incluyen

“un estudio de impacto ambiental donde trabajo con otros profesionales: tengo que contratar un biólogo para que haga una descripción súper detallada de la flora, tengo que contratar un arqueólogo o arqueóloga para que haga una descripción de que en el terreno no hay rastros de vestigios arqueológicos, hay que contratar un geólogo... porque todos tienen que firmar...” (Denise, licenciada en Medio Ambiente, 36 años).

Asimismo, estas mujeres petroleras se hallan en el medio de las subas y bajas propias de los ciclos del *commodity*: transferencias accionarias y/o fusiones empresarias producto de las renovaciones o no de contratos en el marco de un sector económico fuertemente dinámico. Desde la perspectiva comparativa que les dan sus trayectorias laborales heterogéneas en distintas compañías, algunas de estas mujeres nos relatan sobre el impacto de estos vaivenes en sus condiciones de trabajo. Suele ocurrir que trabajan en una compañía que cambia de nombre y dueño/s, y eso impacta en las políticas empresariales en cuanto a, por ejemplo, los mecanismos de control y las exigencias laborales. Eso advierte Zoraida, trabajadora del petróleo que cumple funciones en una empresa perforadora de operación nacional:

“En la empresa son cada vez más las cosas de control. Vos lo decís, te sentás a charlar con alguien para resolver el problema, no. Te hacen una sanción, el otro toma represalias, (hay) desconocimiento de gente que se conoce. Las consecuencias están a la vista” (Zoraida, técnica química, 44 años).

Por último, son mujeres que se hallan entre el trabajo remunerado y el no remunerado, buscando conciliar ambos. Si bien esta es una característica común a muchas mujeres madres que además trabajan fuera de la casa, en el caso de estas petroleras esta tensión es especialmente problemática. A diferencia de las trabajadoras del perfil A, que resuelven más armoniosamente las tensiones entre su trabajo y los mandatos de cuidado de la casa (pagando por ellos, encontrando familiares e incluso sus parejas asumiendo esas tareas), “las del medio” tienen mayores dificultades para desprenderse de las tareas de cuidado. Así, las ocupaciones domésticas no sólo conducen a menores posibilidades de ascenso laboral o incluso de continuidad, sino también a conflictos dentro de los hogares en las negociaciones con sus parejas por los tiempos, el cuidado y la manutención de sus hijos. Hipotetizamos que quizá por eso sean parte del perfil de trabajadoras petroleras en el que más mujeres sin hijxs y hogares monoparentales hay.

Estar en pareja también les resulta problemático al momento de tener que viajar al campo o a otras localidades a hacer permanencia por motivos laborales. Ulla, por ejemplo, nos refirió que dos compañeras suyas renunciaron “porque sus maridos y parejas no querían que fueran”. Si bien ese no fue su destino, comenta que sí fue difícil su ingreso en la industria:

“Cuando entro acá (a la empresa en la que trabajaba al momento de la entrevista) mi pareja que tenía en ese momento me decía: mirá, vas a entrar ahí y está lleno de hombres. En mi caso no le gustaba nada. Cuando entré le dije esto es para mejor, él me dijo bueno, es para mejor, para el crecimiento. Nunca después me hizo un lío ni nada. Pero al principio hubo un quiebre, ‘qué te vas al petróleo a donde está todo lo peor’. Él estaba vinculado de forma indirecta con la industria y su visión era ‘que son todos un desastre, todos se drogan, todos toman’” (Ulla, licenciada en Gestión Ambiental, 35 años).

En sintonía, Nina, de 37 años, quien se desempeña en el área de Seguridad e Higiene en una PyME local, refiere tener un marido machista criado en un modelo tradicional al que, poniendo como excusa al hijo en común, le molesta que ella trabaje y, sobre todo, que no esté cuando él llega a la casa después de trabajar en el campo.

Estas mujeres petroleras integran así un perfil intermedio a los otros dos grupos en múltiples modos, sobre los que ahondamos en este apartado: se posicionan en medio de las relaciones entre capital y trabajo, se desenvuelven entre distintos lenguajes y se desempeñan laboralmente entre el campo y la ciudad, entre trabajadores con puestos y profesiones diversos. Así, sus rangos intermedios les permiten observar desde un punto de vista preferencial los vaivenes cíclicos de la industria y las transformaciones empresariales derivadas. A la vez, esta posición intermedia las coloca en un lugar problemático, por ejemplo, en lo que refiere a la conciliación entre el trabajo remunerado y las tareas domésticas y de cuidado. Producto de estas muchas tensiones, su salud se ve amenazada y dañada.

RELACIONES DE GÉNERO: INTRAGÉNERO E INTERGÉNERO

Entendemos al género como el campo problemático de las relaciones sociales de poder entre sexo, género y sexualidad (Dorlin, 2009). Es decir: las diferencias biológicas, las diferencias socialmente construidas, y los modos de comportarse como ser sexual que involucran —entre otros aspectos— la construcción identitaria, el placer, el erotismo y el afecto. En este apartado nos interesa reparar en distintos vínculos intra e intergenéricos, las percepciones que nuestras

entrevistadas tienen de las relaciones de género que se establecen en el marco de la industria petrolera local y algunas de sus concepciones en torno a lo femenino y lo masculino.

Estas mujeres se insertan en una industria sindicada como eminentemente masculina (Greilich, 2008). Así, el prejuicio social (pero también académico) entiende a esta industria como intrínsecamente violenta y machista. Pero ahí están ellas, por lo que el desafío de comprender las relaciones de género desde su perspectiva implicaba tanto visibilizar las desigualdades y posibles violencias a las que estas mujeres estarían expuestas, como también identificar los movimientos (tal vez más subterráneos e invisibles) de resistencia, subversión, aprovechamiento, y un largo etcétera, que estas trabajadoras pudieran hacer de ese universo masculinizado. En palabras de Pérez y Magallanes

“la vida económica de las personas se va definiendo a lo largo de su trayectoria vital, junto con la configuración y re configuración de la subjetividad, entendida como formas de enfrentar las relaciones de poder y administrar las identificaciones en la interacción en los diferentes ámbitos de la vida. En el caso de los mundos del trabajo se observan procesos de apropiación y resistencia de la lógica organizacional; resistencias que van desde acciones frontales y colectivas hasta formas más sutiles y pasivas. Como señala Scott (1985), las formas de resistencia cotidianas tienen un carácter informal y encubierto, se despliegan individualmente e implican pequeñas ganancias en un contexto opresivo” (Pérez y Magallanes, 2022: 7).

Parte de aquel carácter masculino emerge cuando las entrevistadas son convocadas a pensar sobre la misma sustancia, el petróleo. El petróleo se asocia con la rudeza, con el frío, con “la agresividad”; al mismo tiempo, advierten de las transformaciones tecnológicas que inciden y modifican la relación de los cuerpos con las maquinarias:

“Antes tenían equipos más antiguos, los boca de pozo tenían que hacer mucha fuerza para agarrar las barras y unir una barra a otra. El maquinista tenía un espacio muy chico. Hoy por hoy la unidad donde está el maquinista, es como la mitad de esta aula. Antes ellos trabajaban con mucha fuerza, ahora ya no, ahora se manejan con el joys-tick” (Oriana, camionera, 31 años).

Al mismo tiempo, estos cambios modifican la condición “masculina” de la industria y los roles de género en el trabajo:

“Con el tiempo fueron cambiando las cosas pesadas. Después de los estudios, de saber que te complica la columna y un montón de cosas. Empezaron a encontrar herramientas para sobrellevar eso. Ya no levantas herramientas de 50 kg, que nosotras no po-

demos hacer, pero los hombres tampoco lo hacen. Hay máquinas que te levantan todo, fue cambiando todo eso” (Zoraida, técnica química, 44 años).

En relación con sus profesiones y tareas diarias, aparecen imaginarios del petróleo como “una mancha negra difícil de sacar” (de la ropa y del medioambiente), un trabajo “sucio”. Estas manchas, producto de los derrames, requieren de un gran esfuerzo para limpiarlas, que ellas supervisan.

¿Cómo lidian las mujeres con este mundo masculino? Aunque este perfil es bastante heterogéneo en términos de edad y otras condiciones, encontramos algunas similitudes en cuanto a las relaciones que establecen con mujeres y con varones, en el ámbito laboral fundamentalmente. Como dijimos, sus perfiles profesionales las acercaron siempre a ocupaciones en el sector industrial, por lo que en general no se desarrollaron nunca en contextos “femeninos”. Incluso, antes de ingresar al mercado laboral, varias se formaron en colegios secundarios técnicos, identificando ahí su primer universo de socialización en un ámbito varonil.

Ya en la industria petrolera, algunas refieren “masculinizarse” para poder permanecer y ejercer roles, como en el caso de Irene, de supervisión:

“(Por) el hecho de ser mujer también me costó llegar, me tuve que adaptar a un montón de cosas, porque cuando a mí me ascendieron mis pares operativos en su momento no me registraban que ahora era supervisora, y los supervisores tampoco aceptaban que sea supervisora porque yo siempre estuve debajo de ellos. Entonces como que... costó (...) En principio me puse con postura de hombre, porque si yo iba con postura de mujer, me comían. (...) Tenés que ser fuerte y (si) te duele algo, y bueno, dale, vamos. Tenés que plantarte, no tenés que ir (...) muy femme a un lugar. Tenía que ir plantada como para que me vean que era uno más” (Irene, técnica universitaria en química, 46 años).

En esos espacios masculinizados, muchas valoran tener algunas compañeras con quienes hacer más amena la tarea, como compartir el almuerzo o realizar actividades de esparcimiento fuera del trabajo como asados, cumpleaños, incluso viajes. También hay actividades recreativas en las que participan con compañerxs, tanto varones como mujeres. Sin embargo, la incorporación de mujeres en estos ámbitos laborales, y de esparcimiento, a veces genera problemas. Indica Tina:

“Por ahí lo que noto es que tengo muchos compañeros con los que nos juntamos a comer asado y siempre están los que las mujeres no los dejan. O les molesta que haya

mujeres en el grupo. A veces van igual, después sus problemas no sé. Siempre está el chiste de ‘no te deja tu mujer’ y cosas así”.

Dulce incluso comentó que, a raíz de situaciones de romance en el ámbito laboral, escuchó que no iban a emplear más mujeres: “*para evitar quilombos (dijeron) que no entren más chicas*”. Ante nuestra pregunta sobre situaciones de acoso laboral, la mayoría tendía a negarlo en principio y después de algunas repreguntas relataban situaciones ajenas o incluso propias. Algunas explicaban estas situaciones como faltas individuales, como situaciones propiciadas por “personas” (varones) particularmente problemáticas. Así lo relata Zoraida:

“Dentro de la compañía (los casos de violencia o abuso) siguen siendo complicados de poder manejar. Existe, es muy común. Esta confusión de porque es el jefe, tiene a derecho a.... Está muy metido en la idiosincrasia nuestra de Argentina. En la mayoría de los casos que conocí, fuimos las mujeres las que cedimos o cambiamos de trabajo. Acá somos 12 mujeres, en un lugar que tiene como 400 hombres. Las personas que tienen que tomar decisiones sobre eso, son varones también. Entonces, es complicado. Vos sabés que si vas a hacer algo, una denuncia de alguien que te está acosado, perdés el trabajo. Conozco dos personas, una que cambió de lugar, buscando la forma de cambiar de sector y otra que se fue de la compañía; con la misma persona de jefe” (Zoraida, técnica química, 44 años).

Tal como referíamos en las estrategias de masculinización referidas más arriba, existe una tensión en nuestras entrevistadas entre pretender ser “una más” y el trato diferenciado. Así como reconocen el tratamiento igualitario, también agradecen gestos de cortesía y “respeto”:

“Generalmente, el recaudo de que hay una mujer es hablar sin malas palabras. Después otra cosa no, te dan la silla, te dan el primer mate, te dan agua, es en la mayoría de los ámbitos. Lo mismo cuando vas a un equipo, ‘déjale lugar’, empiezan a limpiar la mesa, ‘sentate vos’” (Ulla, licenciada en Gestión Ambiental, 35 años).

“El ingreso de mujeres fue muy duro, quizá, al principio. Particularmente a mí no me costó tanto. (...) Recursos Humanos, ellos piensan que cuando mandan a una mujer al campo, los viejos la van a destrozar. Y la verdad es que la gente es recontra respetuosa. Te ven levantando algo, que lo podés levantar tranquilamente, te quieren ayudar. Además, puedes dormir allá, te respetan si necesitas ir al baño (...) Yo no puedo decir nada, me sentí bien recibida, contenida con ellos” (Zoraida, Técnica Química, 44 años).

Cabe interrogar sobre estas marcaciones reiteradas de la posición diferenciada de las mujeres. Si por una parte, nuestras entrevistadas las leen en términos de

cortesía y respeto, también pueden entenderse como reproducción de esquemas de dominación de género. La internalización por parte de las mujeres de estructuras perceptivas, de pensamiento y acción en base el par dicotómico masculino/ femenino, eternizan lo arbitrario de las relaciones asimétricas entre los géneros. (Bourdieu, 2000).

En otros casos, la posición diferencial las coloca directamente en un terreno de sombras e invisibilidad. Así se refiere el destrato por parte de algunos trabajadores manuales (generalmente más viejos), que las ignoraban y no les dirigían la palabra. En el trato con pares varones, también alguna indicó no ser tenida en cuenta deliberadamente en reuniones, donde prima un ambiente competitivo en el que pareciera más fácil ignorar a una mujer que a otro varón. La invisibilidad puede parecer una paradoja cuando son pocas y eso las hace resaltar entre el resto. Efectivamente, la presencia de estas mujeres en el campo en algunos casos es referido como un “escándalo”, tornándolas hipervisibles: al ser pocas, se destacan por sobre los varones, es más fácil saber dónde están y qué están haciendo porque siempre hay alguien pendiente de ellas. Sin embargo, como indicamos, también encontramos los relatos contrarios: a nadie le importa qué estén haciendo, nadie las va a buscar (por ejemplo, para conversar durante los períodos de espera que genera el pozo). Finalmente, existen ciertos usos “estratégicos” de la invisibilidad, por ejemplo una entrevistada refiere que en una época de huelgas y cortes de rutas constantes, en vez de trasladarse en el transporte de la empresa, viajaba todos los días en colectivos de línea y no era identificada. Comenta: *“a mí no me hacían nada, pero si subían y veían a alguien con botines⁸, lo bajaban”*. No pasar por trabajador petrolero, en este caso, permite a la entrevistada continuar con su diagrama laboral, mientras sus compañeros deben realizar permanencia.

Notamos que en ningún caso las entrevistadas explicaron las situaciones referidas desde un discurso feminista más o menos explícito, pero no había sorpresa ni demasiada resistencia frente a nuestras indagaciones. Es en este sentido que pensamos que nuestra pesquisa pudo haber suscitado alguna novedosa reflexión. Siguiendo a Giddens, la vida social es (re)producida por agentes que organizan su experiencia en base a marcos de significado que son recuperados en los procesos de investigación social y reconstruidos a partir de categorías que permiten su comprensión mediante una doble hermenéutica. (Giddens, 1997: 102) Lxs cientistas sociales interpretamos un mundo ya

⁸ La entrevistada se refiere al calzado requerido para el ingreso a yacimiento, que forma parte de los llamados EPP, elementos de protección personal.

interpretado, y nuestras entrevistadas fueron parte de esos procesos de reflexividad.

OBSERVAR EL COMPLEJO PETROLERO DESDE EL ENTREMEDIO

Como se mencionó anteriormente, los objetivos de nuestro trabajo no se acotan en la reconstrucción de las trayectorias laborales de estas mujeres, sino que las suponen como un particular punto de mira para comprender dinámicas laborales más generales que se dan en la industria hidrocarburífera. Nuestras entrevistadas ocupan lugares privilegiados para observar relaciones de trabajo, poder, usos y transformaciones de las tecnologías disponibles, entre otras cuestiones. Son asimismo quienes muchas veces intermedian y comunican entre sectores, empresas, gerencias y sindicatos. A través de sus miradas, nos adentramos en el complejo petrolero.

La empresa moderna en general y esta industria en particular, se caracteriza por mantener sus áreas laborales (producción, gestión de recursos humanos, administración) separadas y distanciadas. En el complejo petrolero de la Cuenca del Golfo San Jorge esto incluye largas distancias y espacios de trabajo muy alejados. Sin embargo, nuestras entrevistadas indican ubicarse en lugares clave de intercambios o encuentros: son los laboratorios, oficinas de recursos humanos o en supervisiones de obra y gestión, donde pueden reunirse con otros trabajadores, observarlos y hasta dirigirlos.

Así, una entrevistada se refiere a su espacio como *“el living de la compañía”*: *“quieren relajarse y vienen al laboratorio (acá). También los clientes. La cara de entrada a la compañía es esta”* (Zoraida, laboratorista en empresa de servicios especiales, 44 años). Entonces ella se ha *“acostumbrado a que el lugar esté lindo”*: tienen plantas, mesadas libres para compartir, mientras un televisor transmite imágenes del trabajo que se está realizando en el pozo. Tina por su parte indica *“una sillita”* en su espacio de trabajo -una oficina de recursos humanos- que durante mucho tiempo sirvió para que quienes tuvieran que acercarse o simplemente “pasaran” por allí, se sentaran. Se trataba de un lugar estratégico, según ella, porque *“por acá pasa toda la compañía: desde los chicos (trabajadores manuales) hasta los gerentes”*. Otras, abocadas a tareas de control, se desplazan por distintos equipos, sectores y áreas de trabajo, pudiendo observar una variedad de situaciones.

Estas trabajadoras no solo se encuentran en lugares clave, sino que incluso se les reclaman las aptitudes de atención: sea porque velan por el cumplimiento de las medidas de protección en el trabajo, fiscalizan obras o son quienes cuidan la correcta confección de recibos o legajos. Observan entonces los cumplimientos

e incumplimientos, desplazamientos o reinterpretaciones que empresas, trabajadores y sindicatos muchas veces realizan de las normativas. Son testigos, también, de la transformación de sus compañeros de trabajo a lo largo del tiempo:

“Yo veo que los chicos ingresan en condiciones bien, por así decir y con el tiempo pasan dos años y están arruinados, chicos jóvenes que tienen la misma edad que yo. Eso sí noto, que el campo los hace cambiar. (...) tienen problemas de salud, obesidad, lumbalgias, muchos chicos con estrés” (Tina, administrativa, 27 años)

Dijimos que parte de la condición “liminar” de estas trabajadoras se vincula con la dimensión de las empresas para las que trabajan. Así por ejemplo, en nuestra muestra no hay trabajadoras que reporten en la administración de personal de operadoras o grandes empresas, precisamente porque aquellas generalmente tienen sus casas matrices en Buenos Aires o incluso fuera del país. Eso hace que las gerencias de personal o recursos humanos no se encuentren físicamente próximas a las y los trabajadores de la firma. Las entrevistadas de este perfil, en cambio, son empleadas en medianas y pequeñas empresas que hacen a la cercanía y contacto permanente con el resto del personal. Y reconocen aquello como una problemática, por cuanto son ellas muchas veces las que deben comunicar decisiones antipáticas (como cambios de turno o diagrama) o recibir los reclamos sobre liquidaciones de sueldo o condiciones laborales. Algunas indican que la mediación (de la distancia, de medios virtuales como el correo electrónico, o el reporte remoto) facilita relaciones laborales que, de otro modo, se presentan muchas veces como violentas.⁹

Visto desde la perspectiva de estas trabajadoras, el complejo petrolero se observa como un cuerpo multiforme en el que interactúan varios agentes con distinta capacidad para imponer las reglas del juego, siempre en negociación y renegociación. Como dijimos, ellas son muchas veces las que intermedian en aquellas relaciones de poder, lo que impacta en sus tareas cotidianas, en su tiempo laboral y extra laboral y, en definitiva, en sus cuerpos. En palabras de Juana

“Yo llegué a tener una parálisis facial porque me pasé de rosca con el trabajo (...) estaba atendiendo permanentemente el teléfono, yo agarraba el teléfono y mi bebé empezaba a gritar porque quería que le preste atención (...) (En) este tipo de trabajo (...) las empresas son de llevarte al límite. Y quizá somos las personas que no nos damos

⁹ Cabe interrogar cuánto y de qué maneras esto pudo haberse afectado con la pandemia y los nuevos métodos de gestión del personal mediante vías remotas.

cuenta que no nos está haciendo bien a la salud” (Juana, ingeniera industrial, 35 años).

Aventuramos entonces hipotetizar que estas mujeres “suavizan” relaciones que, de otra manera, serían aún más conflictivas. Cabe entonces interrogarse sobre las cualidades atribuidas de manera explícita o implícita a estas mujeres, que las hace ser no solo trabajadoras como cualquier varón trabajador, sino incluso más aptas para determinadas tareas.

¿HACIA UN MANAGEMENT FEMENINO?

Volvamos sobre el momento particular en que estas entrevistas se desarrollaron: entre mayo y agosto de 2018, además de disputarse el Mundial de fútbol en Rusia y la posible despenalización del aborto¹⁰, el complejo petrolero de la Cuenca del Golfo San Jorge indicaba signos de estabilización o leve mejoría, tras una ininterrumpida caída desde 2014. En lo que respecta a las y los trabajadores, se había estabilizado la cantidad de mano de obra empleada, tras un ciclo de reducción del personal¹¹. Así, estas trabajadoras trazan comparaciones entre su situación actual al momento de entrevista y períodos anteriores, sean de bonanza o crisis, más cerca o más lejos en el tiempo. Como señaló la bibliografía sobre curso de vida, el relato que realizamos las personas al momento de ser entrevistadas está siempre imbuido por las lecturas que hacemos retrospectivamente, y a futuro. En los encuentros con nuestras entrevistadas esto se ponía de manifiesto al interrogarles sobre momentos históricos particulares, como la privatización de YPF para quienes la recordaban, o sobre la reactivación económica a partir de 2003 de la que fueron partícipes. Al respecto, es posible concluir que desde las experiencias particulares todas coinciden en identificar una serie de cambios en las dinámicas laborales y en las políticas empresarias, producto de un momento de auge conocido como “segundo boom petrolero” (2003-2008) y estar asistiendo, al momento de la entrevista, a su posterior decaimiento.

¹⁰ Entonces el proyecto acabó siendo rechazado en la Cámara de Senadores el 9 de agosto de 2018. Posteriormente, ya en el gobierno de Alberto Fernández la interrupción voluntaria del embarazo fue aprobada a fines de 2020.

¹¹ En su estudio sobre la conflictividad social en YPF, Súnico (2020) identifica a partir de 2016, con el cambio de gestión, una caída de la producción, reducción de las inversiones, descenso de la exploración y explotación, reducción de costos de las operadoras, junto a una creciente desregulación del sector (p. 36). Paradójicamente, tras un pico de conflicto en ese año, tanto los incidentes como las modalidades de protesta van mermando a posteriori.

Habida cuenta de la preponderancia de las políticas empresariales en el campo de la vida social en nuestra cuenca (Barros y Carrizo, 2012; Cicciari, 2013; Marques, 2008 y Palermo, 2012), no resulta obsoleto preguntarnos cómo caracterizar este nuevo momento post boom e interrogar el rol de las mujeres trabajadoras en él. En particular, se identifica que en los primeros años de este segundo boom petrolero las empresas de servicios proveían una variedad de beneficios a sus empleados y empleadas. Altos salarios acompañados por la entrega de “vales” o descuentos en comercios, actividades para las familias en fechas especiales, etcétera: las empresas petroleras parecieron haber recuperado en esos años algo del rol benefactor que fuera típico de la etapa de auge de la empresa de bandera, YPF. Sin embargo, conforme el panorama económico se fue deteriorando, estas prestaciones fueron mermando, mostrando las empresas nuevamente su cara más dura ante las y los trabajadores. Lo que se observa entonces es que son nuestras entrevistadas (junto a sus compañeros de trabajo) quienes autogestionan ahora algunos de estos beneficios: coordinan la cena de fin de año u organizan un torneo deportivo.

“Antes hacía la empresa. Los primeros días del mes, cuando cobraba la gente, al mediodía un sector se dedicaba a cocinar. Los dueños de la empresa también estaban”
(Tina, administrativa, 27 años).

Hipotetizamos que asistimos a una etapa en la que, descartada la empresa benefactora, son las y los trabajadoras quienes deben gestionar sus relaciones, así como los beneficios que otrora brindara la institución. También los sindicatos, a lo largo de este período, irán variando en su rol y modalidades de acción¹². En las relaciones siempre conflictivas entre capital y trabajo, las políticas empresariales de bienestar y el rol de los sindicatos han permitido históricamente terciar y suavizar tensiones. Por ende, cabe suponer que aquellas relaciones deben estar actualmente procesándose de otras maneras. ¿Pueden ser nuestras entrevistadas otra vía para ello?

Las investigadoras mexicanas Pérez y Magallanes (2022) refieren a distintos tipos de “feminidad productiva”, precisamente para indicar los diversos modos en que lo femenino puede hacer parte de los procesos de trabajo. Así, diferencian por ejemplo los atributos requeridos en las maquilas de aquellos que

¹² Nuevamente Súnico (2020: 45-46) muestra cómo el período de auge coincide con el de mayor conflictividad social, presentándose entre 2003 y 2008 las medidas de acción colectiva más radicales: suspensión de la producción y bloqueo a las instalaciones. En su análisis resultan cruciales los cambios sucedidos dentro de YPF y a nivel gubernamental, por lo que ello marca las etapas de su estudio. Con todo, es posible observar la merma antes referida para el período 2016-2019.

se ponen en juego en las gasolineras de las “rendichicas”. En nuestro caso, cabe hipotetizar que ciertos atributos femeninos (la paciencia, la pasividad, la condescendencia, la suavidad, “las buenas maneras de decir las cosas”) estarían colaborando, en la industria actual, a suavizar relaciones que, de otro modo, se presentarían mucho más violentas. El “managment femenino” que encarnan estas mujeres hace parte de las estrategias de un “capitalismo soft” que buscan, al decir de Wandelely Neves (2009, citado por Figari, 2020) “una pedagogía del consenso”, que apela a habilidades emocionales y comunicacionales para tramitar las tensiones.

Muchas de nuestras entrevistadas son elementos clave en este entramado: *“les explico como si fuera una maestra”, “mi tarea es que entiendan que les conviene [hacer así tal o cual maniobra]”, “la idea no es imponer, sino convencerlos de que así es mejor”*, son algunas de las expresiones recurrentes que indican cómo las estrategias empresariales pueden a la vez encarnar en las prácticas laborales de lxs agentes.

Nos animamos incluso a proponer este “managment femenino” de las relaciones laborales como un directo opuesto al “tipo sindical”, expresamente masculino. No nos referimos a los sindicatos realmente existentes (donde las entrevistadas también se cobijan y reconocen derechos adquiridos, así como participan activamente en algunos casos), sino a cierto imaginario o tipo ideal, cuyas características o estereotipos culturales se ligán con “el polo fuerte” de la dicotomía de género (Maffia, 2004).

No fueron pocas las entrevistadas que identificaron a los sindicatos como la verdadera escuela de masculinidad de la industria. Esto es, aquellos “machos que se la bancan”, al decir del investigador Hernán Palermo (2015), que pueden afrontar cualquier adversidad (el frío, el calor, la violencia) encuentran en “lo sindical” su principal fuente de origen. Desde las mecánicas de reclutamiento laboral, pasando por las formas de reclamo, hasta las exigencias de participación en actividades (ir a marchas, “acompañar” en determinados actos), los gremios son sindicatos como “el lado b” de las gerencias de recursos humanos, quienes definitivamente deciden o gobiernan, a veces en conflicto y otras en connivencia con las empresas. Los bonos de “paz social” incluidos en los convenios colectivos de la época¹³ corresponden a distintas mecánicas para el arribo a “consensos” que eviten la interrupción de los procesos productivos.

13 Los “bonos de paz social” consisten en conceptos no remunerativos, dependientes del mantenimiento “del diálogo y la armonía entre las partes (...) Es decir, la realización de cualquier medida de fuerza por parte de los trabajadores, delegados de personal y autoridades de

En definitiva, pareciéramos haber pasado de una industria que requería de trabajadores fuertes y sanos, pero a la vez disciplinados (y para ello, las empresas benefactoras y las familias patriarcales) (al respecto, ver Palermo 2012) , a otra en la que esta tarea correría por cuenta, por una parte, del sindicato: sus prácticas, liturgias, derechos y obligaciones en clave “masculinista” y por la otra, según la respuesta empresarial de un nuevo modo “femenino” de capitalismo soft que, menos violento, resulta igualmente desigual.

REFLEXIONES FINALES

En 2018 en Sidney se desarrolló la conferencia “Género, Trabajo y Organizaciones”, en homenaje a la publicación (*journal*) del mismo nombre publicado desde 1994 en el Norte Global. En clave de balance, Raewyn Connell presentó el artículo “Nuevos mapas de la lucha por la justicia de género: repensando la investigación feminista en organizaciones y trabajo” (Connell, 2019), donde llama la atención sobre la confluencia de procesos de cambio en cada una de las instituciones del título de la convocatoria. El desafío entonces propuesto fue captar cada una de estas dinámicas y ver cómo interactúan entre sí. En esa senda, en este artículo procuramos comprender cómo procesos como la incorporación de mujeres en la industria petrolera de la Cuenca del Golfo San Jorge pueden acarrear efectos paradójicos o contradictorios.

Así, tal como se observan dinámicas de movilidad social ascendente y autonomía económica de las mujeres, simultáneamente, hipotetizamos, parte de esta inclusión (sobre todo, la de aquellas técnicas y profesionales de empresas intermedias) hace a los modos de la relación capital/trabajo (siempre conflictiva). No se trata, por tanto, de celebrar acríticamente la mayor participación de mujeres como un proceso necesaria o exclusivamente emancipador. Tampoco entendemos este proceso como uno de cooptación del capital sobre el trabajo, o de total hegemonía empresarial.

A lo largo de la investigación contrastamos nuestra perspectiva estructural sin dejar de reparar en la agencia de lxs sujetxs. De ahí que estas mujeres no puedan ser definidas como heroínas, pero tampoco como víctimas. En su hacer (y especialmente, en el reflexionar sobre su hacer) ellas mismas afrontan los dilemas de un mundo laboral dinámico, donde las relaciones de género también están siendo redefinidas.

la entidad gremial, sin el previo agotamiento del diálogo formalizado implicará el no pago (valor mensual) del concepto mencionado precedentemente” (CCT 2010).

Nos referimos al complejo petrolero de la Cuenca del Golfo San Jorge para indicar la particular articulación de elementos diversos en una misma unidad. Acercarnos a mujeres vinculadas al complejo petrolero de la CGSJ intentando reconstruir sus trayectorias laborales nos enfrentó con experiencias contradictorias (¿cómo podría ser de otra manera?) en las que las dinámicas de trabajo se vienen transformando y en las que la participación femenina, a la vez que es rechazada en algunos espacios, va en aumento. Los efectos de esta incorporación son heterogéneos en distintos niveles: en el plano individual, generalmente implican una curva ascendente en las trayectorias de sus protagonistas. A la vez, los costos y consecuencias de intermediar entre actores en conflicto se plasman en sus propios cuerpos y salud. En el plano más estructural, mientras se observa un proceso de mayor equidad entre varones y mujeres en este mercado laboral, se advierte sobre el rol de las mujeres en tanto apaciguadoras de una industria en la que predominan las profundas asimetrías entre tipos de empresa, capital y trabajo.

REFERENCIAS

- Barros, S. y Carrizo, G. (2012). La política en otro lado. Los desafíos de analizar los orígenes del sistema político chubutense. En Ruffini, M. (Comp.). *Dossier De territorios a provincias. Actores, partidos y estrategias en las nuevas provincias argentinas (1951-1962)*, número 30. <https://historiapolitica.com/dossiers/territorios-a-provincias/>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Castro López, L. F. y Aillón Gómez, T. (2018), “La emergencia del “buen sentido” obrero en la industria petrolera en Bolivia”, *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* (3), 1-24.
- Cicciari, M. R. (2013). Por el amorcito que le tenemos a YPF. Una etnografía sobre el significado de ser ypefiano en Caleta Olivia, provincia de Santa Cruz. [Tesis de Maestría en Antropología Social], Universidad Nacional de Misiones.
- Connel, R. (2019). New maps of struggle for gender justice: rethinking feminist research on organizations and work, *Gender Work and Organization* 26(1), 54-63.
- Dorlin, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Figari, C. (2020). El cotidiano laboral en grandes corporaciones: El saber hacer en la disputa capital/trabajo. En Palermo, H. & Capogrossi, L. (coord.). *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (265-297), Buenos Aires: CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20201117071349/Tratado-latinoamericano.pdf>

- Giddens, A. (1997). *Las nuevas reglas del método sociológico*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Greilich, M. (2008). El rol de la mujer en la Sociedad Ypefiana. [Ponencia]. I Jornadas Patagónicas de Estudios de las Mujeres y Relaciones de Género. Comodoro Rivadavia.
- Hiller, R.; Aguinaga, B.; Barrionuevo, N. S. & Paris, P. (2020). Perfiles de mujeres trabajadoras de la industria hidrocarburífera de la cuenca del golfo San Jorge. [Ponencia]. V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina, Santiago de Chile, 6 a 8 de mayo de 2019.
- Maffia, D. (2004). *Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica*. Instituto Interdisciplinario de Género, Universidad de Buenos Aires. dianamaffia.com.ar/archivos/contra_las_dicotomias.doc.
- Marques, D. (2008). La constitución de una 'gran familia': Trabajadores e identidades sociolaborales en las empresas extractivas estatales de la Patagonia Austral. [Ponencia] III Jornadas de Historia de la Patagonia. Bariloche.
- Observatorio en Economía de los Recursos Naturales en Patagonia Sur (2011). Estado de situación del aglomerado Comodoro Rivadavia y Rada Tilly. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco.
- 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. *Desacatos*, (47), 100-115.
- Paris, P. L. & Hiller, R. (2019). Perfilar el territorio a través de sus trabajadoras. Aproximaciones y reflexiones sobre la industria hidrocarburífera de la cuenca del Golfo San Jorge. *Astrolabio* (23), 80-105.
- Pérez, M. C. S. & Magallanes, M. V. (2022). Apropiación y resistencia a la hiperfeminidad productiva: despachadoras de una gasolinera rosa en México. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 6 (13). <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/977>
- Súnico, A. (2020). Trabajadores de los hidrocarburos en la Patagonia Austral. La conflictividad del trabajo en YPF (2003-2019). *Informe Científico Técnico UNPA*, 12(3), 27-52.
- Todaro, R. y Yáñez, S. (2004), *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.