



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 34, Vol. XXI, Verano 2020, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



La llama de Gas del Estado ¿jamás se extinguirá? Un análisis de los procesos identitarios de los/ as ex trabajadores/as del sector gasífero¹

The Gas del Estado's flame will never be extinguished? An analysis of the identity processes of the former workers of the gas sector

A chama do Gas del Estado nunca se extinguirá? Uma análise dos processos de identidade dos ex-trabalhadores do setor de gás

María de la Paz BIDAURI*

Recibido: 12.08.2018

Revisión editorial: 23.04.2019

Aprobado: 29.08.2019



RESUMEN

Este artículo se propone analizar la configuración de las identidades laborales de trabajadores/as de Gas del Estado regional Tandil. Además busca indagar si las mismas sufrieron reconfiguraciones a partir de los procesos de privatización, re estructuración y fragmentación empresarial. Abordamos esta problemática desde el esquema teórico de la identidad nominalista propuesto por Claude Dubar y, nos focalizamos en diversas referencias que analizan las identidades laborales. Asimismo partimos de las nuevas Teorías del Management de Bolstanky y Chiapello para comprender el proceso de reestructuración abierto durante la privatización empresarial. Asumimos una perspectiva metodológica cualitativa y un diseño de investigación flexible. La técnica de investigación que empleamos es la entrevista en profundidad semi estructurada a ex trabajadores/as de Gas del Estado, bajo un muestreo intencional no probabilístico. Examinamos también fuentes secundarias de información tales como material normativo (Leyes, decretos, y Convenios Colectivos de Trabajo), documentación proveniente del archivo de la ex policía de la provincia de Buenos Aires, revistas sindicales, recortes periodísticos. A partir de esta diversidad de fuentes primarias y secundarias, constatamos que resulta relevante atender a las particularidades que este proceso de privatización adquirió y su incidencia en las identidades de sus trabajadores/as.

Palabras clave: Gas del Estado, Privatización, Reestructuración, Identidad, Trabajadores/as-

¹ Agradezco los aportes de mi directora y co- directora de tesina de Licenciatura en Sociología Leticia Muñiz y Eugenia Roberti respectivamente, así como al equipo de Desigualdad y Trayectorias Laborales de la UNLP, a la red INCASI, y a mis colegas y familiares.

* Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales- Instituto de Investigaciones en humanidades y Ciencias Sociales- Universidad Nacional de La Plata, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CIMECS- IDIHCS- UNLP/CONICET. Correo: paz_bidauri@hotmail.com

ABSTRACT

This article proposes to analyse the configuration of the work identities of Gas del estado's workers of the regional state of Tandil. It also seeks to investigate if they suffered reconfigurations from the processes of privatization, reorganization and fragmentation of the company. We approach this problem from the theoretical approach of the nominalist identity proposed by Claude Dubar and, we focus on various references that analyse labour identities. We also start from the new Management Theories of Bolstanky and Chiapello to understand the process of reorganization started during the business privatization. We assume a qualitative methodological perspective and a flexible research design. The research technique we employ is the semi-structured in-depth interview with former Gas del Estado workers, under an intentional non-probabilistic sampling. We also examine secondary sources of information such as legal material (Laws, decrees, and Collective Labour Agreements), documentation from the archive of the former police of the province of Buenos Aires, trade union magazines, and newspaper clippings. From this diversity of primary and secondary sources, we note that it is relevant to address the particularities that this privatization process acquired and its impact on the identities of these workers.

Keywords: Gas del Estado- Privatization –Reorganization – Identity-Workers

RESUMO

Este artigo propõe analisar a configuração das identidades de trabalho dos trabalhadores do Gasdel Estado em Tandil. Busca também investigar se sofreram reconfigurações dos processos de privatização, reestruturação e fragmentação da empresa. Abordamos esse problema a partir do esboço teórico da identidade nominalista proposta por Claude Dubar e nos concentramos em várias referências que analisam identidades de trabalho. Também partimos das novas teorias de administração de Bolstanky e Chiapello para entender o processo de reestruturação aberto durante a privatização do negócio. Assumimos uma perspectiva metodológica qualitativa e um desenho de pesquisa flexível. A técnica de pesquisa que empregamos é a entrevista semiestruturada em profundidade com ex-trabalhadores do Gas Del Estado, sob uma amostragem intencional não probabilística. Também examinamos fontes secundárias de informação, como material normativo (Leis, decretos e Acordos Coletivos de Trabalho), documentação do arquivo da antiga polícia da província de Buenos Aires, revistas sindicais, recortes de jornais. A partir dessa diversidade de fontes primárias e secundárias, notamos que é relevante abordar as particularidades que esse processo de privatização adquiriu e seu impacto sobre as identidades de seus trabalhadores.

Palavras chave: Gas del Estado - Privatização - Reestruturação - Identidade - Trabalhadores -

SUMARIO

1 Introducción; 2 Consideraciones metodológicas; 3 Estado de conocimiento sobre el tema; 4 Principales hallazgos; 5 Conclusiones; 6 Bibliografía.

1 Introducción

Este artículo se enmarca en el área del conocimiento de la sociología del trabajo, más específicamente en torno a la construcción de procesos identitarios en el mundo laboral. Así, nos proponemos analizar los procesos de privatización, fragmentación y reestructuración de una de las principales empresa gasíferas en Argentina. Se trata de un ex empresa pública que se convirtió en privada en la que analizamos cómo se configuraban las identidades laborales en el período que la empresa fue estatal, así como intentamos comprender si se ha producido un proceso de reconfiguración identitaria para sus trabajadores/as.

Las preguntas orientadoras que nos hacemos son en primer lugar ¿cómo se produjo la configuración de identidades laborales de trabajadores/as de Gas del Estado regional Tandil?; en segundo término ¿se produjeron reconfiguraciones de estas identidades a partir de los procesos

de privatización, reestructuración y fragmentación empresarial?, en caso afirmativo ¿cómo se expresan las mismas?

En esta línea de indagación, nos proponemos de manera específica conocer las particularidades del trabajo en Gas del Estado y las valoraciones que tenían estos/as trabajadores/as sobre las condiciones laborales y sociales de su trabajo en tanto estos elementos nos permiten comprender cómo se han forjado sus identidades; también buscamos comprender el significado que tenía el trabajo en Gas del Estado e indagar acerca del sentido de la privatización y reestructuración empresarial para los/as trabajadores/as, atendiendo sus estrategias para adaptarse a los cambios asociados.

Asumimos una perspectiva metodológica cualitativa y un diseño de investigación flexible. La técnica de investigación que empleamos es la entrevista en profundidad semi-estructurada a ex trabajadores/as de Gas del Estado, bajo un muestreo intencional no probabilístico. Además hemos examinado diversas fuentes secundarias de información que nos han ayudado a responder nuestra pregunta de investigación.

En esta investigación nos centramos en los procesos identitarios en torno a lo laboral, dado que consideramos el trabajo tiene una gran relevancia como factor constitutivo de las identidades, adquiriendo importancia el reconocimiento en el trabajo y el tipo de relaciones que se gestan al interior de este espacio. En relación al proceso de reestructuración empresarial es necesario considerar que éste se produjo en Argentina de la mano de las empresas privatizadas y en un contexto de abierto neoliberalismo. La reestructuración de empresas fue estudiada desde las Ciencias Sociales analizando las Teorías del Management, la gestión eficiente de los procesos de trabajo, de los negocios y de los cuadros gerenciales.

Consideramos que el análisis de caso de Gas del Estado resulta interesante para los estudios del trabajo debido a la importancia que presentó esta empresa como proveedora del servicio de gas en la Argentina. Creemos además que análisis adquiere nuevamente relevancia en los estudios académicos en un marco de giro hacia la derecha en toda la región latinoamericana de manera general y en Argentina en particular.

Este trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar desarrollamos las consideraciones metodológicas para llevar adelante la investigación, luego nos ocupamos de contextualizar socio-históricamente los dos momentos de la empresa de los que nos ocupamos (estatal y privatizado), así como hacemos referencia la política privatizadora y de reestructuración, posteriormente hacemos referencia a nuestro marco teórico para pensar la identidad y las nuevas teorías del management, en un cuarto apartado presentamos los principales hallazgos provenientes de nuestro análisis, finalmente presentamos algunas reflexiones finales.

2 Consideraciones metodológicas

En nuestra investigación seguimos una perspectiva metodológica de corte cualitativo, la cual implica un interés por recrear la visión de los sujetos sobre sus propios mundos y significaciones y la consideración de la investigación como un proceso interactivo entre el investigador y los sujetos investigados. (Vasilachis, 2006). Adoptamos además un diseño de investigación flexible (Mendizábal, 2006).

La estrategia de construcción de la información que utilizamos es la entrevista en profundidad semi-estructurada. Privilegiamos la noción de construcción de la información, y no de recolección de datos ya que, consideramos que es la investigadora quien debe interpretarlos y darles un sentido. Retomamos a Piovani (2012) en la consideración de la entrevista como un proceso comunicativo en el cual se despliega información que ha sido experimentada e interpretada por el propio entrevistado, en un proceso que está mediado por su propia memoria selectiva.

Nuestra unidad de análisis está compuesta por los ex trabajadores/as de la -otrora- empresa estatal Gas del Estado. Optamos por un muestreo no probabilístico de carácter intencional para lo cual se definieron algunos criterios en relación a los sujetos entrevistados: todos/as debían haber realizado parte de su trayectoria laboral en Gas del Estado seccional Tandil, más allá de los disintos caminos delineados post privatización.

Realizamos un total de quince entrevistas en profundidad a ex trabajadores/as en la ciudad de Tandil. La cantidad de entrevistas a realizar se determinó según el criterio de saturación teórica. Según la información que hemos podido recabar, el personal perteneciente a Gas del Estado en la ciudad de Tandil era de alrededor de 50 trabajadores/as (en el momento en que la empresa pertenecía al Estado), por lo cual la realización de quince entrevistas nos brinda información sobre alrededor de la cuarta parte de la población de estudio.

Con posterioridad a la realización de las entrevistas se procedió a su desgrabación completa y literal, teniendo en cuenta además de elementos textuales elementos contextuales. Tanto el armado del guion como la aplicación del mismo, y la posterior desgrabación de las entrevistas fueron realizados por la misma investigadora. Las entrevistas requirieron más de una lectura en perspectiva comparada, luego de lo cual se identificaron en el texto distintas categorías, tanto teóricas como analíticas y emergentes del propio campo. La estrategia analítica que hemos seguido es el análisis socio hermenéutico de los discursos (Alonso, 1999).

En cuanto al proceso analítico hemos realizado una articulación entre el análisis de bibliografía específica, documentos secundarios y el trabajo de campo. Así, hemos realizado la lectura crítica de distintos materiales, por una parte la discusión teórica académica sobre las privatizaciones, la reestructuración organizacional y empresarial y las concepciones sobre identidad.

También se ha realizado una lectura crítica de fuentes secundarias tales como materiales provenientes de la empresa facilitados por los propios trabajadores (manuales de capacitación, revistas de las organizaciones sindicales, recortes periodísticos y un material de distribución sobre la Historia del Gas realizado por una de las empresas privatizadas).

A su vez se realizó la lectura de distintas fuentes legales tales como la Ley de Reforma del Estado (23.696/89) y la Ley de Emergencia Económica (23.697/89) para definir el contexto nacional y de manera más específica la Ley de Privatización de Gas del Estado (24.076/92).

Con la intención de caracterizar el rol ocupado por el sindicato en la configuración de su identidad en el momento estatal y con posterioridad a la privatización se realizó un rastreo minucioso de los convenios colectivos de trabajo firmados entre la empresa y los distintos sindicatos, así como las homologaciones correspondientes tanto previo como posterior a la privatización. Además para poder comprender el rol del sindicato de Gas del Estado a nivel nacional y a nivel local se accedió a los legajos de los Documentos desclasificados de carácter público que obran en el archivo de la Comisión Provincial por la Memoria Fondo DIPPBA División central de Documentación Registro y Archivo. Este archivo reúne la perspectiva que tenía la policía bonaerense sobre esto/as trabajadores/as, motivo por el cual será analizado desde una mirada crítica.

3 Estado de conocimiento sobre el tema

3.1 Contextualización del caso Gas del Estado

En este apartado nos ocupamos en un primer momento de la historia de Gas del Estado a nivel nacional y particularmente en el territorio tandilense, en un segundo momento caracterizamos la política de privatización de lo público-estatal y el proceso de reestructuración empresarial dentro de la estrategia neoliberal, por último nos enfocamos en la privatización de Gas del Estado.

3.1.1 En Gas del Estado se hace patria

Consideramos que el análisis de caso de Gas del Estado resulta interesante para los estudios del trabajo debido a la importancia que presentó esta empresa como proveedora del servicio de gas en la Argentina, presentando a su vez un desarrollo importante en la ciudad de Tandil. De esta manera, Gas del Estado tuvo una presencia relevante a lo largo y lo ancho de todo el país y contó con alrededor de 11000 agentes en 1992 antes de su privatización (Bazzi, 2010). Esta empresa se dedicaba tanto a la provisión del servicio a clientes particulares como a su uso para la industrialización.

La historia del gas en nuestro país se remonta a mediados del siglo XIX, momento en el cual se producía a partir de carbón británico importado y como servicio de iluminación operado la compañía La Primitiva de Gas de origen británico. Con la creación de la empresa YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) en 1929 aparece la producción de gas asociada al petróleo, configurándose un desarrollo lento y altamente dependiente de la petrolera estatal hasta la década del cincuenta.

El 5 de marzo² de 1945, estando el General Juan Domingo Perón a cargo de la Secretaría de Trabajo y vicepresidencia de la Nación, se decreta la nacionalización del gas, tomándose posesión de las instalaciones de la Primitiva de Gas. El 1° de enero de 1946 se crea la Dirección Nacional de Gas de Estado, un organismo dependiente de la Secretaría de Industria y Comercio, se expropia a las empresas extranjeras distribuidoras de gas por redes y se pone al frente al ingeniero Julio Canessa. El 1° de enero de 1947 se decide comenzar a construir el primer gasoducto bautizado “Presidente Perón” que uniría Comodoro Rivadavia con Lavallol para proveer de gas a la Capital Federal.

A partir de este momento se fue generando una baja de las tarifas y una expansión del sistema de gas, ya que, Gas del Estado se ocupó tanto de lo que concierne a las actividades de distribución como transporte del gas natural y gas licuado contando con instalaciones técnicas y comerciales a lo largo y a lo ancho del país. Con el paso de las décadas Gas del Estado fue desplegando diferentes obras, gasoductos y plantas en cuya construcción participaron muchos de los trabajadores entrevistados en esta investigación bajo la modalidad de “comisiones de servicio” que explicaremos luego. Así, a medida que Gas del Estado fue creciendo en el país, en muchos casos en zonas aledañas a los espacios productivos de YPF por la cercanía de las empresas se iba llevando a cabo “un modelo particular de civilización territorial” (MuñizTerra, 2012, p. 96), en palabras de Alejandro, uno de nuestros entrevistados: “el lema de Gas del Estado era poblar”.

Gas del Estado en tanto que empresa nacional contribuyó a la integración regional sobre todo en las zonas del sur del país a través de una consolidación demográfica. La bonanza económica de Gas del Estado comenzó a percibirse también en la creación de empleos y en la movilidad social que se produjo. Además el surgimiento de esta empresa como pública-estatal a manos de la Nación fomentó al sector industrial tradicional y se vinculó con el crecimiento de otras ramas de la industria en desarrollo, tales como la azucarera, la cementera, la tabacalera, la lechera, la metalúrgica, la minera, la petroquímica, la agroindustria. Esto debido a la posibilidad de contar con un combustible barato y de muy buena calidad (Kosulj, 2000; Buccieri, 2010).

El despliegue de Gas del Estado en todo el país adquirió características particulares en el territorio tandilense. El partido de Tandil se encuentra ubicado en el centro-este de la provincia de Buenos Aires.

Gas del Estado en Tandil poseía dos grandes sectores que coincidían con dos espacios de trabajo. Por una parte el sector de *distribución* y comercialización del servicio del gas donde los clientes eran los propios usuarios, espacio laboral denominado por los trabajadores la “sucursal”.

Por otra parte el sector de *transporte* del gas funcionaba en dos zonas suburbanas, a diferencia de la “sucursal” que funcionaba en el centro de la ciudad. Allí se incluía la Base de Mantenimiento Tandil Departamental Operativa Transporte y Tratamiento de Gas-Gasoductos, a unos 13 km. de la ciudad, predio comprado por Gas del Estado en el año 1964, comúnmente denominado por los trabajadores “la base”. Además otro de los espacios productivos y correspondientes al sector transporte construido en el año 1980 era la planta turbocompresora ubicada en las afueras de la localidad de Barker. Este espacio era denominado por los/as trabajadores/as como “la planta”.

Tanto la base de mantenimiento como la planta turbo-compresora poseían personal administrativo, aunque en mucha menor medida que en “sucursal”, ya que la mayor parte de su personal estaba conformada por técnicos y operarios a cargo de los equipos. Es de destacar que esta base era un espacio de trabajo específicamente masculino. Además, mientras que en el caso

2 Ese sería con los años un día histórico para la empresa al ser considerado el día del gas, momento de festejo por parte de los trabajadores y la empresa.

del sector distribución comentado en primer lugar los usuarios eran los propios clientes, ya sean domiciliarios o de emprendimientos industriales o comerciales, en el caso del sector transporte los clientes era las ciudades a las cuales se transporta gas.

Si bien el transporte y la distribución eran dos sectores diferenciados, con actividades, espacios y horarios de trabajo que podían ser distintos -debido a que la base y la planta poseían el régimen de trabajo diurno y de trabajo por turnos- todo/as los/as trabajadores/as eran personal de Gas del Estado, esto era así oficialmente y además así se auto percibían los propios agentes. Debido a que los espacios de trabajo se encontraban bastante alejados entre sí, se tenía una cotidianidad en el día a día laboral solo con quienes se compartía dicho espacio. De todos modos los/as trabajadores/as de Tandil se conocían entre todos ya que existía una pluralidad de momentos, generalmente extra laborales, en el que los/as trabajadores/as de sucursal, de base y de planta se encontraban y compartían experiencias. Ejemplos de esto se daban cuando el personal de “la base” acudía a “la sucursal” (la oficina encargada de distribución y comercialización) porque debía llevar algún papel, hacer alguna consulta administrativa, para tramitar algún servicio de la obra social o simplemente para saludar a sus compañeros ya que al estar emplazada en el centro de la ciudad, era un lugar de paso.

3.1.2 El mundo del trabajo se transforma: procesos de privatización y reestructuración empresarial.

El comienzo de la década de 1990 en Argentina estuvo signado por una serie cambios sociales, políticos y económicos que adquirieron notabilidad debido a la premura en que se llevaron a cabo las transformaciones y las consecuencias de las mismas, consolidando el modelo neoliberal en nuestro país, cuyos inicios habían comenzado a bosquejarse en la última dictadura militar (1976-83).

Los principales cambios estructurales del período son la reestructuración y privatización empresarial de lo público-estatal, la apertura comercial, la liberalización financiera (aumento de las tasas de interés, entrada y salida de capitales), la flexibilización, las nuevas reglas de las relaciones laborales, la disminución del poder adquisitivo de los salarios y la concentración del ingreso³ (Grassi, 2003, López, 2015). Estas medidas fueron posibilitadas en gran medida gracias a la modificación amplia en términos normativos a través de leyes y decretos y a la complicidad de los medios hegemónicos con la clase política que contribuyeron a desarrollar una visión del Estado como obsoleto e ineficiente. (Palermo, 2008).

En este sub apartado nos ocupamos específicamente de abordar la transformación del mundo laboral a través de análisis de la política privatizadora y del proceso de reestructuración empresarial.

La desestatización de las empresas público-estatales fue una de las políticas principales llevadas a cabo durante la década de 1990. La oleada privatizadora puede dividirse en dos etapas: la primera entre 1989 y 1991 orientada a reducir el déficit fiscal y lograr una cierta estabilidad de precios en una etapa de inestabilidad económica, en este período se produjo la desestatización de Aerolíneas Argentinas y ENTel. La segunda desde 1991 a 1994 dirigida a modificar el rol del Estado en la economía, donde se privatizaron los principales servicios públicos, las aseguradoras de riesgos del trabajo y el sistema de previsión social. (Heymann, 2000; Rappoport, 2006; López, 2015).

El conjunto de empresas público-estatales tanto de bienes como de servicios que fueron desestatizadas a lo largo de los noventa fueron: sector hidrocarburífero (tanto en la exploración de petróleo y producción de derivados de la empresa YPF, como transporte y distribución de gas de Gas del Estado, generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, infraestructura vial, servicio postal, aeropuertos y puertos, ferrocarriles y tanto de carga como de pasajeros, telecomunicaciones, espacio radioeléctrico, sistema de agua, sector siderúrgico y petroquímico. (Azpiazu, 2005).

³Estas medidas son solo nombradas por cuestiones de espacio en este artículo y considerando que el posible lector ya conoce el contexto general. Para un desarrollo en profundidad véase Bidauri(2017), tesina de Licenciatura en Sociología.

Entre los actores involucrados en la gran rifa privatizadora podemos señalar tres: en primer lugar empresas multinacionales (en su mayoría europeas, aunque también estadounidenses, por lo general públicas en sus países) que tenían el conocimiento técnico del área a privatizar, además de experiencia de gestión; en segundo término bancos extranjeros tenedores de bonos de deuda que a través de los activos provenientes de las privatizaciones capitalizarían estos títulos de deuda y restablecerían el pago, y finalmente grupos económicos nacionales anteriores proveedores del Estado y compradores de acciones de las privatizadas, que aportaron los conocimientos previos de la infraestructura junto con la capacidad administrativa. Uno de los efectos políticos de las privatizaciones fue el hecho de que convergieron intereses entre grupos económicos locales y transnacionales, formando según Basualdo (2002) una “comunidad de negocios”, un bloque de poder, o en otras palabras la armonización de conflictos entre conglomerados locales y externos (Pierbattisti, 2006).

Es de destacar que en todo este esquema en que se desplegaron las privatizaciones estos tres actores anteriormente definidos y que estaban en alianza con el sector político resultaron ampliamente beneficiados. Uno de los aspectos de estas condiciones favorables fue el marco normativo ambiguo en muchos de sus artículos lo cual dejaba a discreción de las nuevas empresas decisiones importantes, las políticas de sobrepagos en las compras que realizaba el Estado, los subsidios a las privatizadas junto con exenciones tributarias, la estatización de sus deudas privadas, el aumento de tarifas de algunos servicios y dolarización de las mismas que viola la propia Ley de Convertibilidad, la fijación de precios tope o price cap elevados que garantizaron amplios márgenes de ganancias desde un comienzo, la nula exposición a los cambios del contexto macroeconómicos..

Consideramos que la desprolijidad y premura con la que se desarrollaron las privatizaciones no fue azarosa, sino que formó parte de un plan estratégico para privilegiar a un conjunto de grupos económicos en el cual el Estado resultó muy eficaz al desprenderse del patrimonio.

Además de la amplia y acelerada privatización de lo público-estatal, en los años noventa se produjo un proceso de reestructuración empresarial. Este tipo de políticas están vinculadas ya que en nuestro país las reestructuraciones fueron desarrolladas en el marco de las nuevas empresas privatizadas y en dura crítica contra lo estatal sinónimo de lo obsoleto a ser dejado atrás.

Esta reestructuración en las empresas se vinculó tanto con los procesos productivos como con la mano de obra. Según Muñiz Terra (2008) la reestructuración implicó tres tipos de flexibilidad: macro (a nivel de la política y la normativa laboral por medio de leyes y decretos), meso (según sector o rama de actividad) y micro (dentro de las empresas que puede ser a su vez funcional, numérica o salarial).

En relación a la flexibilidad macro es necesario destacar que durante este período se promulgaron normas de carácter regresivo tales como Ley de Empleo (24.013/91). Este marco legal permitió celebrar contratos de duración determinada, dando lugar a formas precarias de trabajo, pero totalmente legales, ya que eran trabajos registrados. Este mecanismo permitía a los empresarios reducir los costos fijos para con sus empleados/as.

Si bien el marco legal es importante ya que posibilitó las transformaciones económicas en el mundo laboral de los años noventa, también se produjeron procesos de flexibilización laboral y desprotección de hecho. Así, quienes tenían trabajo no mostraban disconformidad por miedo a perderlo, y quienes estaban desocupados aceptaban condiciones degradadas en un mercado de trabajo en receso. (González, 2003; Beccaria, 2004).

El rol de las privatizadas en el proceso de reestructuración es más importante que en el caso de las empresas no privatizadas. De esta manera afirma Azpiazu (2005) que justamente son las privatizadas que integran la cúpula empresarial local, es decir, las más concentradas, las que presentan mayor grado de explotación de la mano de obra. Dentro de las nuevas empresas privatizadas fue el capital transnacional el que aportó los nuevos sistemas de gestión provenientes del Primer Mundo, motivo por el cual decidieron cambiar todas las cúpulas empresariales ni bien se pusieron al frente de las firmas.

Respecto al sector hidrocarburos en los noventa se suspendieron los subsidios a estas actividades en sus distintos procesos de exploración de petróleo y producción de gas hasta el

momento desarrollados por YPF, y de transporte y distribución y por Gas del Estado. La histórica relación entre las empresas YPF y Gas del Estado había estado mediada por la Secretaría de Energía que se ocupaba de fijar los precios de transferencia que la gasífera le pagaba a la petrolera por lo que se conoce comúnmente como el gas “en boca de pozo”. Además éste era uno de los componentes principales de la determinación del precio de las tarifas, que en consecuencia estaban reguladas por este organismo. (Azpiazu y Schoor, 2001). Con la privatización del sector hidrocarburífero se reduce el rol interventor que hasta el momento había tenido la Secretaría de Energía.

3. 1. 3 Desregulación de los hidrocarburos y privatización de Gas del Estado

La empresa gasífera Gas del Estado desarrolló a lo largo de más de cinco décadas una política estratégica en materia energética, un crecimiento lento pero constante debido a la magnitud de las obras realizadas en todo el territorio nacional. (Pérez et al, 1991; Buccieri, 2010). Este crecimiento se vio reflejado en el aumento de la cantidad de usuarios, los volúmenes de consumo de gas natural por redes y los niveles de reservas. (Kozulj, 2000; Azpiazu y Schoor, 2001; Giuliani, 2013).

A nivel normativo a la empresa gasífera le correspondió la Ley de Privatización de Gas del Estado Sociedad del Estado (24076/92) y además se estableció el Programa de Propiedad Participada mediante el cual los/as trabajadores/as se apropiarían del 10% de la venta de la empresa. Si bien Gas del Estado se fragmentó en dos transportadoras y once distribuidoras, según Kosulj (2000) de hecho quedó dividida en dos grandes subsistemas (transporte y distribución) altamente integrados e interrelacionados entre sí.

En concepto de venta de Gas del Estado la Nación recibió 300 millones de dólares en efectivo y 1500 millones de dólares en bonos de la deuda externa, además según Kosulj (2000) las privatizadas accedieron a la empresa gasífera un costo menor que el que realmente tenían. Y otorgó concesiones de la operación del servicio del gas por treinta y cinco años, es decir, hasta el 2027, renovables por otros diez años más.

Los grupos económicos locales implicados en la privatización de Gas del Estado a nivel nacional son: Astra, Marci, Soldati, Pérez Compagnon, Tucinté, Loma Negra, Invertrad (Acindar), Garovaglio y Zorraquín, Sideco Americana, CG Argentina (Bunge y Born), Cartellone, entre otras. Todos éstos son ex contratistas tanto de Gas del Estado como de YPF, a su vez son grandes usuarios industriales de gas natural; algunos además se ocupan de la producción de gas y petróleo y de la fabricación de materiales para la actividad gasífera. (Azpiazu y Schoor, 2001). Esto significó en un sector económico concentrado un proceso de reconcentración luego de la privatización del gas.

En cuanto a los acreedores externos algunos de los que figuran son el Consorcio Compañía de Inversiones de Energía (CIESA), Citicorp Equity Investment (Estados Unidos), Banco Hispanoamericano de España, Banco Francés del Río de la Plata, Argentine Private Development Trust (APDT), Iberdrola, Petrolim Nasional Berhad (Petronas) de Malasia.

Respecto al rol de las empresas multinacionales, ellas desempeñaron la función de operadores técnicos. Las mismas son: Enron Pipeline Company Argentina con capitales estadounidenses para el caso de Transportadora de Gas del Sur (TGS). Novacorp International con capitales canadienses para Transportadora de Gas del Norte (TGN). Camuzzi Argentina con capitales italianos tanto para Distribuidora de Gas pampeana y Distribuidora de Gas del Sur. Gas Natural de España para Distribuidora de Gas Buenos Aires Norte (Gas BAN). British Gas de capital británico para el caso de Metrogas. Compañía de Consumidores de Gas de Santiago de origen chileno para Distribuidora de Gas del Noroeste (Gasnor). Tactebel de Bélgica para operar la Distribuidora de Gas del Litoral (Litoral Gas). Por último la Sociedad italiana para el Gas de Italia para el caso de Distribuidora de Gas del Centro.

Las empresas privatizadas del transporte y distribución del gas no han hecho las inversiones que se habían comprometido a realizar al momento de comprar las empresas estatales. Cuando estas inversiones se han producido ha sido en función del incremento de tarifas, lo cual disminuye aún más el riesgo económico al que están dispuestas a exponerse estas grandes empresas. Si bien continúa existiendo una escala tarifaria diferencial según categorías

usuarios (residenciales o domésticos, industriales, ya sea grandes o pequeños, y con servicio interrumpible y no interrumpible), a lo largo de la década del noventa fueron los residenciales quienes mayores incrementos pagaron a nivel relativo. Además los grandes usuarios contaron con beneficios excepcionales. Según Azpiazu y Schoor las tarifas aumentaron entre 1989 año de asunción de Menem y 1992 en que se privatiza hacia el mes de diciembre, y siguieron aumentando a lo largo de la década.

Bajo la Ley N° 24076/92 se sancionó y posteriormente promulgó la ley de Privatización de Gas del Estado Sociedad del Estado en cuanto a las actividades de transporte y distribución del gas natural. Cabe aclarar que esta ley sufrió una irregularidad muy grave para la democracia del pueblo argentino sobre todo en relación a un sector estratégico como es el de los hidrocarburos, ya que al no haber el quórum suficiente para poder votar la Ley de Privatización de Gas del Estado se infiltró a alguien ajeno al Poder Legislativo que votara a favor, este fenómeno es conocido en los medios de comunicación como “el diputrucho”.

Según Callejas (2009) Gas del Estado fue adjudicado a sociedades privadas con capital en su mayor parte externo, habla de “descuartizamiento” en diez nuevas empresas, que luego serían once. Para el caso del transporte del gas dos grandes empresas: TGN (Transportadora de Gas del Norte) y TGS (Transportadora de Gas del Sur) que se dividieron el territorio nacional. Para el caso de las distribuidoras las empresas son: Metro Gas (Capital Federal), Gas Natural Fenosa (Gran Buenos Aires), Camuzzi Gas Pampeana (provincia de Buenos Aires y La Pampa), Camuzzi Gas del Sur (Río Negro, Neuquén, Chubut Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Malvinas), Gas Natural Fenosa (Gran Buenos Aires), Litoral Gas (Santa Fe), Distribuidora de Gas Cuyana Eco Gas (Mendoza, San Luis y San Juan), Distribuidora de Gas del Centro Eco Gas (La Rioja, Córdoba, Catamarca), GasNor (Jujuy, Salta, Tucumán y Santiago del Estero), Gas Nea (Entre Ríos, Corrientes, Misiones, Chaco y Formosa). Estas nueve empresas son las licenciatarias para el transporte del gas desde el año 1992 y están asociadas a Adigas (Asociación de Distribuidoras de Gas).

Con posterioridad a la privatización los trabajadores/as de Gas del Estado se redujeron pasando de ser 11000 a alrededor de 5000 (cabe aclarar que estos datos son estimados y han sido obtenidos a través de una conversación informal con uno de los miembros de la ex Coordinadores de Trabajadores de Gas del Estado en reclamo del porcentaje accionario correspondiente al PPP formada en 2015).

Así como Gas del Estado se fragmentó a nivel nacional en once nuevas empresas, en el caso de Tandil significó el pasaje a dos empresas, una transportadora, y otra distribuidora, TGS (con capitales estadounidenses de la ex ENRON y locales de Pérez Companc) y Camuzzi (con capitales italiano), respectivamente. En este apartado no hacemos distinción entre cada una de las empresas, sino que nos referimos a ellas como “las privatizadas”.

La cantidad de trabajadores/as para la zona de Tandil con anterioridad a la privatización era de alrededor de cincuenta, sumando los tres espacios laborales (sucursal, base y planta). Con posterioridad a la privatización y reestructuración los/as trabajadores/as de Tandil se reducen a alrededor de la mitad, pasando 10 de los ex empleado/as de sucursal a formar parte de Camuzzi Gas Pampeana y aproximadamente 18 a formar parte de Transportadora de Gas del Sur TGS, según dato provistos por uno de nuestros entrevistados). Uno de los cambios importante es que el espacio de trabajo Base de Mantenimiento Tandil desaparece y pasan esto/as trabajadores/as a trabajar en la planta de Barker, pueblo aledaño a la ciudad de Tandil.

Al producirse estos cambios, no solo se fragmentó la empresa a nivel nacional, sino que estos trabajadores/as dejaron de poseer la misma pertenencia empresarial, sumando a que las privatizadas no presentaban entre sí vinculación. Al desaparecer la base de Tandil se perdió además un espacio en común que funcionaba como extra laboral, de recreación, de encuentro con las familias.

3. 2. 1 Nuestras lentes conceptuales para pensar la Identidad Laboral

Tal como mencionamos en la introducción, esta investigación se plantea como objetivo principal analizar la configuración identitaria de ex trabajadores/as de Gas del Estado en la ciudad de Tandil en el momento en que la empresa gasífera era estatal, así como conocer si

hubo un proceso de reconfiguración identitaria con posterioridad a la privatización y fragmentación de la firma y qué características adquirió.

La cuestión de las identidades, en particular en su dimensión socio-laboral, ha sido ampliamente estudiada durante las últimas décadas en las Ciencias Sociales. Su reconocimiento como área de interés en la academia se vincula con una situación de crisis más amplia de las identidades y de las concepciones universalistas en torno a ella (Arfuch, 2002; Dubar, 2002). Esta situación de crisis identitaria no puede pensarse escindida de los procesos de crisis de las instituciones modernas (familia, escuela, sindicatos, partidos políticos). Sin embargo, de acuerdo a De la Garza Toledo (2009, 2010), lejos estamos de las posturas posmodernas que se planteaban superadoras de la modernidad al eliminar sus resabios. Al contrario, creemos que más que eliminadas, las huellas de la modernidad han sabido dejar una marca que debe rastrearse en estos momentos críticos. En esta misma línea nos posicionamos al alejarnos de las tesis que vaticinaban, cual profecía auto cumplida, el “fin del trabajo” (Gortz, 1980; Offe, 1985; Rifkin, 1996), para sostener que incluso en momentos críticos -cambios en torno al trabajo clásico, altas tasas de desocupación y subocupación- éste continúa presentando una gran impronta para diversos sectores sociales y continúa siendo un campo estructurante de las relaciones sociales. (De la Garza Toledo, 2010).

Como consecuencia de los cambios acaecidos en el mercado de trabajo y de las políticas públicas llevadas a cabo durante la década de 1990 en la Argentina, que hicieron eclosión en los procesos de crisis política, económica y social de los años 2001/2002, proliferaron una multiplicidad de investigaciones académicas vinculadas a la temática. Nos interesa destacar aquellas que se han ocupado específicamente de las consecuencias que estos cambios macroeconómicos (aumento de las tasas de subocupación y desocupación, reestructuración empresarial y organizacional, privatización de empresas estatales, etc.) tuvieron sobre el colectivo amplio de los/as trabajadores/as.

En este apartado retomamos algunas miradas teóricas que a nuestro entender nos permiten comprender la identidad como objeto de estudio. El esquema teórico que ha sido nuestra guía en este camino investigativo es el de las identidades sociales propuesto por el analista Claude Dubar. Si bien está pensado para el contexto francés, plantea dimensiones que pueden servir para estudiar este fenómeno en Argentina.

Así, siguiendo a Dubar (2002) consideramos a la identidad desde una perspectiva nominalista o existencialista según la cual ésta varía socio-históricamente, espacial y temporalmente y en función del punto de vista que se considere. Dentro de este esquema analítico se enmarcan las nociones de identidad para los otros e identidad para sí, según sean atribuciones “externas” o reivindicaciones del sujeto. Las mismas se refieren al plano relacional y biográfico, respectivamente.

De esta manera, los procesos identitarios son complejos y relacionales, múltiples y cambiantes, abiertos y en construcción constante que no se circunscribe, a una cantidad de características predefinidas.

La identidad en términos sociológicos según la perspectiva de Dubar (2002) hace referencia tanto a una postura esencialista como a una nominalista o existencialista (Dubar, 2002). Según la primera visión, las identidades estarían basadas en esencias o sustancias determinadas con antelación que permanecen fijas a través del tiempo; por otra parte según el nominalismo las identidades pueden transformarse, ya que son históricamente cambiantes y varían según el punto de vista que se considere.

Según la postura nominalista, que seguimos en este estudio, los modos de identificación pueden ser de dos tipos: identidades para los otros (son identificaciones atribuidas por los otros) e identidades para sí (el propio individuo las reivindica) (Dubar, 2002). Si bien ambos tipos pueden coincidir, esto no siempre es así. Ahora bien, es interesante destacar dos cuestiones: en primer lugar las identidades para otros están vinculadas con una búsqueda de reconocimiento de esos otros, y en segundo lugar las identidades para sí no son una mera introyección pasiva de las identidades atribuidas, lo cual posiciona al individuo como un sujeto activo.

Retomamos el concepto de configuración identitaria que refiere a “una disposición típica de formas de identificación” (Dubar, 2002, p. 15) o formas sociales donde se tendrán en

cuenta tanto las identificaciones o identidades para los otros e identificaciones o identidades para sí.

Desestimamos, siguiendo a Dubar, la oposición entre identidades individuales y colectivas, ya que, toda identidad es social, así “cualquier identificación individual recurre a palabras, categorías y referencias socialmente identificables” (Dubar, 2002, p. 14). Existe en su posicionamiento teórico un claro interés en superar los reduccionismos desde los cuales se ha pensado la identidad, así ésta sería el producto a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural de los múltiples procesos de socialización que construyen a los individuos y caracterizan a las instituciones. Si bien abonamos la idea según la cual la identidad implica una multiplicidad de pertenencias tales como el género, el origen cultural, el lugar de residencia, la generación, la categoría socio-profesional, en este estudio abordamos específicamente esta última.

Un concepto interesante desarrollado por Dubar es el de estrategias identitarias, proceso que tiene lugar cuando los planos biográfico y estructural colisionan y se producen transacciones externas entre el individuo y los otros significativos, o internas al individuo entre su identidad anterior y las nuevas identidades-proyecciones hacia el futuro. Estas estrategias identitarias se dan tanto en el plano del pensarse y decirse como en el material, de la praxis, de la acción.

“Pensar sobre identidades no es sólo pensar sobre lo que el individuo dice que es sino también sobre las múltiples relaciones que influyen en ese decirse a sí mismo”. (Battistini, 2004, p. 25).

La identidad es entonces un fenómeno complejo y relacional que se constituye teniendo en cuenta tanto al pasado como los proyectos futuros.

Hall y du Gay (2003) afirman que, si bien en el sentido común, la noción de identificación refiere a la búsqueda de un origen o de unas características específicas, desde el enfoque discursivo que los autores proponen, la misma puede pensarse como una construcción, un proceso nunca terminado y ambivalente, que una vez consolidado no cancela las diferencias. Así según los autores:

“Las identidades nunca se unifican [...] nunca son singulares, sino construidas de múltiples maneras a través de discursos, prácticas y posiciones diferentes, a menudo cruzados y antagónicos. Están sujetas a una historización radical, y en un constante proceso de cambio y transformación. [...] en realidad las identidades tienen que ver con las cuestiones referidas al uso de los recursos de la historia, la lengua y la cultura en el proceso de devenir y no de ser” (Hall, 2003, p. 17-18).

Siguiendo esta perspectiva, consideramos necesario hablar de identidades posibles, múltiples y cambiantes lugar de identidad en singular, dada de una vez y para siempre.

Para Hall y du Gay las identidades se construyen a través de la diferencia, y no al margen de ella, por eso se pone de manifiesto la relación con lo Otro, lo que no se es. Toda unidad que apela a la identidad tratándola como fundacional, no es natural, sino una forma construida de cierre. Los autores consideran a la identidad como punto de encuentro entre los discursos y las prácticas que intentan interpelarnos y los procesos que construyen subjetividades. Esta interpelación consideramos, puede vincularse al proceso de *atribución de identidades*, por otros (personas, grupos, instituciones) desarrollado por Dubar.

El trabajo de Arfuch (2002) también plantea que la identidad no se reduce a una o varias características per se. Así:

“La identidad sería entonces no un conjunto de cualidades predeterminadas-raza, color, sexo, clase, cultura, nacionalidad, etc.- sino una construcción nunca acabada, abierta a la temporalidad, la contingencia, una posicionalidad relacional sólo temporariamente fijada en el juego de las diferencias”(Arfuch, 2002,p. 21).

Teniendo en cuenta además que la identificación nunca es una adecuación perfecta, Arfuch privilegia una idea no esencialista de la identidad, como un proceso incompleto e inacabado.

Tal como mencionamos anteriormente, si bien existen múltiples dimensiones vinculadas con la identidad, en esta investigación nos centramos en los procesos identitarios en torno a lo laboral, aun reconociendo la vinculación de la identidad laboral con las otras identidades.

Nuestro interés versa entonces en torno a los procesos identitarios de ex trabajadores/as de una empresa estatal, y a la existencia de reconfiguraciones identitarias luego de la privatización.

Por este motivo, nos concentramos en el estudio de Dubar, quien otorga una considerable importancia analítica a la identidad socio-profesional. Dubar el trabajo es muy importante como factor constitutivo de las identidades individuales y colectivas, adquiriendo importancia el reconocimiento en el trabajo y el tipo de relaciones que se gestan al interior de este espacio. Según De la Garza Toledo:

“Hasta los años setenta era ampliamente reconocida la centralidad del trabajo como campo estructurador de las otras relaciones sociales y de las subjetividades”. (De la Garza Toledo, 2010, p. 2).

El estudio de Dubar (2002) analiza específicamente para el caso francés la crisis de identidades socio-profesionales que según este autor viene produciéndose desde las décadas de 1970/1980, podríamos decir desde la instauración del neoliberalismo. Así, las que han entrado en crisis son las identidades de oficio, aquellas que requerían y a través de las cuales se transmitían “formas de hacer, sentir y pensar” de padres a hijos o entre compañeros, que formaban una comunidad con valores compartidos y se enorgullecían de su pertenencia. Como consecuencia de las nuevas tendencias que impone esta crisis, se delinea un tipo de individuo racional y autónomo que se va gestando a sí mismo, a la vez que toma decisiones en torno a su vida laboral. A este tipo de identidad individualista y a la vez muy incierta Dubar la llama identidad de red (Dubar, 2002, p. 148).

Por último podemos retomar algunos aportes de Martínez García (2006) en relación a la importancia del trabajo en la vida de los individuos como estructurador de su personalidad, otorgador de rol y estatus, consideraciones que superan el aspecto meramente económico asociado comúnmente al trabajo. Esta autora parte de una concepción que piensa el trabajo como aquella actividad humana que conlleva cierto grado de energía y es productora de bienes, tanto económicos como políticos, sociales y subjetivos, que tiene posibilidades de creación, de expresión y de desarrollo personal. Es decir, que “[...] un individuo [...] a través de su trabajo es creador de su propia identidad.” (Martínez García, 2006, p. 52).

Creemos que a estas ideas desarrolladas por Martínez García en torno al trabajo como producción de bienes es necesario agregar el trabajo como producción de servicios y el trabajo inmaterial que también puede ser fuente de creatividad.

Podemos entonces decir que concebimos a la identidad como un proceso abierto, en permanente construcción que no se circunscribe a una cantidad de características determinadas que puedan ser predefinidas, y que involucra dos planos: el relacional y el biográfico. Estos planos hacen referencia por un lado a las identidades atribuidas por otros de los que se diferencia el individuo y por otro lado a la introyección de esas atribuciones que éste realiza de manera activa. Los aspectos relacional y biográfico pueden coincidir o no, en caso de no coincidir el individuo es quien lleva a cabo estrategias identitarias vinculadas tanto con las representaciones como con las prácticas, es decir, tanto con lo que se diga como con lo que se haga.

En nuestra investigación esta definición de identidad socio-profesional resulta relevante en tanto adoptamos la mirada de Dubar y concebimos a la identidad socio-profesional no como algo dado, un proceso cerrado. Las identidades socio-laborales hacen referencia al proceso de construcción de identidad en los ámbitos de trabajo. Si retomamos la noción según la cual el proceso identitario es inacabado, podemos afirmar que más allá de que se tome un momento concreto en la vida de un trabajador para analizar su identidad socio-profesional, ésta no puede estar aislada de su pasado, y sus proyecciones a futuro. Este es el punto en el cual la noción de identidad puede vincularse con la de trayectoria. Ésta construcción identitaria no es, entonces, mera atribución de identidad, sino que es elaborada a lo largo del tiempo, vinculando pasado, presente y futuro.

3. 2. 2 Apuntes teóricos para comprender la reestructuración empresarial

Por ideología managerial entendemos siguiendo a Bolstansky y Chiapello (2002) un conjunto de ideas, creencias compartidas y formas de organización, que inscritas en

instituciones y comprometidas en acciones sobre el mundo empresarial, han acompañado las transformaciones recientes del capitalismo virando hacia su versión neoliberal. Estos cambios han tendido a delinear una mayor flexibilidad para combatir la “rigidez” de las organizaciones. En esta ideología se inscriben tanto formas de decir como de hacer que son entendidas por nosotros como una de las estrategias que ha aplicado el capital para sortear sus propias crisis.

El proceso de reestructuración empresarial tanto de empresas públicas, privatizadas y privadas fue estudiado desde las Ciencias Sociales analizando las Teorías del Management, es decir, las teorías en torno a la gestión eficiente de los procesos de negocios y a su vez a uno de sus actores por excelencia, los cuadros de gestión de las grandes empresas. En este apartado nos ocupamos del abordaje que se ha hecho en Argentina sobre las nuevas Teorías del Management, sobre todo desde los estudios sociológicos. Los grandes cambios acaecidos a nivel mundial desde la instauración de las políticas neoliberales han tenido en nuestro país características particulares abordadas en un campo de reciente formación y aún en construcción: la Sociología del Management.

Por ideología managerial entendemos siguiendo a Bolstansky y Chiapello (2002) un conjunto de ideas, creencias compartidas y formas de organización, que inscritas en instituciones y comprometidas en acciones sobre el mundo empresarial, han acompañado las transformaciones recientes del capitalismo.

Siguiendo a Zangaro consideramos al Management como:

“[...] una práctica social específica conformada por una combinación de elementos no discursivos [...] y otros discursivos [...] práctica por la que el capital, como formas de organizaciones de la modernidad, organiza el trabajo y la fuerza de trabajo a los fines de la valorización [...]”. (Zangaro, 2014, p. 53-54).

El capitalismo desde las décadas de 1980 y 1990 se mostró crítico frente a la rigidez de las grandes organizaciones jerarquizadas y burocratizadas a las que considera culpables de su estancamiento, en su lugar presentó un proyecto neoliberal que, según López (2015), propuso reestructurar las ataduras del modelo. Parte de esta reestructuración implicó que las organizaciones estuvieran regidas por la dirección por objetivos a través de una organización flexible y creativa que demande a los/as trabajadores/as todas sus capacidades en función del proceso de trabajo.

En este nuevo modelo los líderes adquieren un rol muy importante ya que, en este nuevo tipo de organización son los encargados de lograr que las personas se involucren a trabajar en un proyecto “que crean que vale la pena”, mostrando apertura, flexibilidad, competencias y gran capacidad de adaptación a las nuevas circunstancias. La noción clave aquí es la de *empleabilidad* y las cualidades que garantizan el éxito son: la autonomía, espontaneidad, movilidad, pluricompetencia, polivalencia, convivencialidad, apertura a los otros y a las novedades, disponibilidad, compromiso, creatividad, intuición visionaria, capacidad de escucha, búsqueda de contactos interpersonales. De esta manera, las contrataciones se basan en las cualidades más genéricas de las personas, antes que en cualificaciones objetivadas.

Estos cambios en las formas de organización denotan una transformación de gran alcance en el mundo del trabajo. En esta misma línea se orientan el aumento de la formación permanente demandada a los/as trabajadores/as; la implementación de innovaciones organizativas, como los principios del justo-a-tiempo; los controles de calidad tales como las normas ISO; la supresión de niveles de jerarquía; entre otros.

4 Principales hallazgos

4.1 La llama de Gas del Estado ¿jamás se extinguirá? Sobre los procesos identitario - laborales luego de la privatización

En este apartado nos ocupamos de analizar los procesos identitarios de los ex trabajadores/as de Gas del Estado que continuaron trabajando en alguna de las empresas del sector, retomando ejes tales como la importancia de la empresa para los/as trabajadores/as, el significado de haber trabajado en el Estado y específicamente en Gas del Estado, las valoraciones en torno a la privatización, la inclusión de nuevas tecnologías en los espacios de

trabajo, sus trayectorias posteriores, entre otros aspectos. Previamente a ello pasaremos revista a algunos de las líneas analíticas principales respecto a su configuración identitaria en Gas del Estado.⁴

En líneas generales todos/as los/as trabajadores/as entrevistados/as coincidían en tener una buena percepción acerca de su pasaje por la empresa Gas del Estado. Este trabajo generaba expectativas en los/as trabajadores/as aún antes de su ingreso efectivo. El momento del ingreso marcaba un punto de ruptura en sus vidas laborales, un antes y un después ya que era considerado un empleo para toda la vida, en el marco del cual se jubilarían, algunos/as además caracterizaban este momento como del ingreso a un “*paraíso*”.

En torno al momento de trabajo en la empresa estatal los/as trabajadores/as señalan que las condiciones laborales eran buenas. Si bien para algunos la cuestión salarial no era “*tan buena*” en comparación con empresas extranjeras o con lo que luego serían las privatizadas del gas, señalan que existía todo un entramado de condiciones sociales vinculadas a la salud, la recreación, las vacaciones, los espacios extra laborales compartidos.

El trabajo en Gas del Estado se fue volviendo así un gran estructurador de la vida de estos/as trabajadores/as en torno al cual forjaban un *nosotros*, una entidad laboral, una *gran familia* que era la familia de Gas del Estado a nivel local y a nivel nacional. Y como toda familia tenía sus ritos de celebración, en este caso el momento de encuentro mayor era todos los 5 de marzo declarado Día del Gas. El formar parte de esta familia también les posibilitaba conocer mucha gente de distintos puntos del país.

Este ser parte de Gas del Estado los hacía sentirse dueños de la empresa en tanto la misma era pública y la consideraban de todos/as. Además les otorgaba un prestigio social muy considerado entre sus familiares y amigos, así como también en la comunidad tandilense, prestigio que también estaba vinculado al hecho de que Gas del Estado era una garantía para los comerciantes de la zona debido a la estabilidad que brindaba a sus empleados/as.

En este esquema los/as trabajadores/as contaban con cierto reconocimiento por parte de los jefes que los conocían en persona, este reconocimiento también era materializado a través de los salarios y demás condiciones sociales.

Hasta aquí la situación mirada de esta manera podría hacernos pensar que este análisis aportaría una visión romántica e idealizada de la empresa durante la gestión estatal bajo la idea de que todo pasado fue mejor. Sin embargo queremos señalar que aún en un contexto cordial de relación entre compañeros/as y entre empleados/as y jefes, estos trabajadores/as señalan que existían relaciones de poder y tensiones. Además si bien se enorgullecían de pertenecer a la empresa estatal Gas del Estado a nivel nacional, consideraban con mayor estima su pertenencia a la regional Tandil, intentando diferenciarse de otras zonas donde aducían había mayor vagancia como Buenos Aires o movilizaciones sindicales frecuentes como Bahía Blanca.

Aún si este era un esquema basado en un rol estatal fuerte que estructuraba la vida y las relaciones de los/as trabajadores/as, no podemos dejar de considerar que debe enmarcarse en el paternalismo estatal según el cual la vida de los/as empleados/as era regulada no solo en momentos laborales sino también extra laborales y el estado era una suerte de patrón o padre. (Russo, 2010, Cabral Márquez, 2011).

El esquema teórico de Dubar (2002) que desarrollamos en el apartado sobre identidades nos es útil para analizar estos procesos. Claude Dubar desde una perspectiva nominalista o existencialista considera que las identidades no son algo dado, sino cambiantes. Retomamos entonces las nociones de identidad para los otros e identidad para sí para pensar nuestro caso de estudio.

Las identidades se producen y reproducen en diferentes espacios familiares, barriales, escolares, laborales, sindicales, etc. Cuando estos procesos identitarios se producen en el marco laboral estamos haciendo referencias a las identidades profesionales.

La *identidad para los otros* hace referencia a la atribución identitaria de parte de otros, que podían ser tanto individuales (familiares, amigo/as, otros trabajadores/as, ciudadano/as

⁴ Por cuestiones de espacio no hacemos una referencia profunda al momento gas del estado, sino al momento post privatización. Para mayor precisión véase Bidauri (2017), tesina de Licenciatura en Sociología.

tandilenses) como institucionales (el propio Estado, la empresa) y que implicaba un reconocimiento hacia los/as trabajadores/as.

El Estado en tanto que “otro” dador de identidad bajo el paternalismo estatal ejercía una figura identitaria fuerte. Además la propia empresa formaba parte de esos “otro” que reconocían a sus trabajadores/as tanto en aspectos económicos como en el trato cotidiano. Al interior de la empresa se destacaba la figura de los jefes y su reconocimiento y trato cercano era de gran importancia.

A su vez la propia comunidad era un “otro” importante en esta configuración identitaria. Así esto podía estar asociado al pueblo tandilense como a la propia familia y amistades de los/as trabajadores/as. En estos casos el trabajo en Gas del Estado otorgaba más prestigio que el trabajo en otros sectores públicos y privados de la comunidad tandilense, lo cual hacía que formaran parte de una cierta “aristocracia obrera” o incluso de una “casta”.

Bajo la *identidad para sí* hacemos referencia a la autopercepción y las reivindicaciones identitarias de los/as trabajadores/as de Gas del Estado. La identidad para sí en el plano personal o biográfico estuvo vinculada en el caso de alguno/as de los/as trabajadores/as a la posibilidad de desarrollar al interior de la empresa un oficio e ir adquiriendo experiencia en la tarea (Dubar, 2002), transmitiéndose “formas de hacer, de sentir, de pensar”.

Algunos autores (Palermo, 2008; Cabral Marques, 2009; Muñiz Terra, 2012) han abordado la noción de la “gran familia petrolera” y el nacionalismo empresarial invocados tanto desde la empresa como desde el propio Estado. Es interesante remarcar que para el caso de los trabajadores/as de Gas del Estado la noción de *gran familia* también estaba presente y nos permite pensar la identidad de esto/as trabajadores/as en sus aspecto relacional. Así la noción de familia aparece de manera explícita en el discurso de tres entrevistado/as, y de manera implícita en la mayoría de las entrevistas.

Esta cuestión de la gran familia que eran quienes formaban parte de la empresa tendía a constituir un *nosotros* por parte de los/as trabajadores/as. Según Russo “la pertenencia es a una comunidad imaginada y no objetiva, [...] donde existen intereses compartidos (interacción social) y experiencias comunes que otorgan identidad; [...] intereses, sentimientos, comportamientos y finalidades comunes en virtud de la pertenencia a un mismo grupo social.

Estas sociabilidades intensas propiciadas desde la empresa y el Estado, eran retomadas por los/as trabajadores/as, y presentaban cierta permanencia, reforzándose aún más a lo largo del tiempo ya que en el caso de nuestro/as entrevistado/as, han delineado trayectorias al interior de la empresa de como mínimo 10 años, alguno/as habiendo ingresado aún antes de los 18 años. Esta estabilidad se percibía desde el mismo momento en que existía la posibilidad de ingreso a la empresa con las expectativas que conllevaba y aún más esa posibilidad era compartida en ámbitos cotidianos generando la sensación de que era una empresa *para toda la vida*, que otorgaba estabilidad a nivel personal y familiar y permitía planificar el futuro. La expectativa que se generaba en muchas ocasiones se vinculaba con poder ingresar a trabajar donde trabajaba el padre u otro familiar cercano, o algún conocido de la ciudad.

Es interesante destacar que la identidad para los/as trabajadores/as de Gas del Estado pertenecientes a la ciudad de Tandil es un fenómeno complejo y relacional que se constituye teniendo en cuenta tanto el pasado (las trayectorias laborales anteriores a Gas del Estado) como el futuro -en nuestro caso las expectativas frente al ingreso a Gas del Estado y la posibilidad de delinear un futuro-, así como las valoraciones que tenían sobre sus condiciones laborales y las condiciones sociales que ofrecía la empresa. Además estas identidades se desarrollaban no solamente en momentos y espacios laborales, sino también extra laborales.

4. 2 “Creíamos que no iban a vender la gallina de los huevos de oro”: la previa de la fiesta privatizadora, una fiesta para pocos

Tal como desarrollamos anteriormente a finales del año 1992 la empresa gas del Estado se privatiza y se fragmenta en nuevas empresas. Nuestra hipótesis de trabajo se vinculaba con el hecho de que los cambios producidos habían generado modificaciones en la configuración identitaria de estos/as trabajadores/as aún desde momentos previos a la inminente privatización. De esto nos ocupamos en los apartados que siguen.

Cuando les preguntamos a los/as ex trabajadores/as acerca de la posibilidad de la privatización, los/as entrevistado/as reconocían que había comentarios previos sobre la privatización, sin embargo algunos hasta el último momento no lo creían un hecho posible.

“Nosotros siempre pensábamos, [...] en virtud de que siempre se dijo que daba millones de dólares diarios de ganancia, [...] nosotros creímos que no iban a vender la vaca lechera, o mejor dicho que no la iban a regalar, y la regalaron, con un diputado trucho la regalaron. [...] Entonces nosotros pensábamos, que nunca íbamos a, que no iban a privatizar por ese motivo, que podía haber privatizaciones grandes en la empresa sí, pero no privatizar, no vender la gallina de los huevos de oro, ese es el tema [...]”. (Leandro, 56 años, trabajador de la transportista).

Según este relato la empresa era superavitaria, daba ganancias, y ese era un motivo suficiente para que Gas del Estado no se privatizara. En aquel momento sobre una matriz de ideas ya presente en Argentina que vinculaba “lo estatal”, “lo público” con lo antiguo, en un momento en el que se suponía “debíamos entrar al Primer Mundo”, comienza a tomar mayor peso la idea de que los/as trabajadores/as estatales eran inoperantes, y sus empresas ineficientes. Gas del Estado no era la excepción a este conjunto de prejuicios. Así, desde ciertos sectores políticos y periodísticos que estaban a favor de la privatización se fue gestando la idea de que la Gas del Estado daba pérdidas, sosteniendo la “necesidad” de su privatización y flexibilización desde una postura neoliberal. De esta manera, también fueron gestándose ciertas ineficiencias, según los entrevistados, adrede al nivel de la empresa, a nivel regional:

“Mirá lo que hacían, mandaban gente de Mar del Plata a trabajar a Tandil, y gente de Tandil a trabajar a Mar del Plata ¿por qué? Con comisiones, pagas, ¿por qué?, [...] pero ese último año no, era un intercambio de gente que nada que ver, ¿y vos a qué venía? No sé, me mandaron. Así, viste. [...] por ahí, o sea que habrá sido en el año 91 todo esto, había que justificar la privatización, a mí no me lo saca nadie de la cabeza, [...] para mí sí, para mí había que justificar, porque no daba pérdida, no daba pérdida, no sé mirá si hasta no se pagaban los sueldos de Ferrocarril, con las ganancias de Gas”. (Mirta, 70 años, trabajadora de la distribuidora).

Y Alfredo nos cuenta sobre los comentarios previos respecto a la privatización siguiendo una línea parecida a la anterior:

“No, ni hablar, ni hablar, por todos los medios, por los diarios, o sea esto se fue armando todo. Lo armó un programa de televisión que era Tiempo Nuevo que era Neustadt que [...] o sea él fue el que colaboró con el gobierno de turno y el que nos hizo creer a todos los argentinos que bueno que la privatización iba a ser buena, (...) pero instalaron eso en la sociedad, [...] todo mentira fue un curro. Entonces claro que lo veíamos venir, lo leías en los diarios, lo leías en la televisión; y el lavado de cerebro fue ese, y había que privatizar y se privatizó. [...] Y era inevitable, en el lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo esto se hablaba. (Alfredo, 57 años, trabajador de la transportadora).

En estos fragmentos se vislumbra la idea según la cual una justificación de la privatización – en este caso de Gas del Estado, pero podría ser extensible a las demás empresas – se vinculaba con la eficiencia/ineficiencia de la firma. Aquí se colaba una representación según la cual el Estado generaba un manejo ineficiente de los recursos debido a que se entrometía en el libre funcionamiento de la oferta y la demanda, así según este pretexto Azpiazu y Schoor (2001) señalan que: “se preparó a Gas del Estado para su transferencia al sector privado”.

Otro elemento presente en el relato es el rol de los medios de comunicación hegemónicos y la manipulación de la ciudadanía en pos del proyecto privatizador.

Los/as trabajadores/as nos señalan que con anterioridad a la privatización ya se percibía un clima de tensión, de miedo e incertidumbre que los llevaba a rechazar la privatización.

“Nadie quería que la empresa se privatizara porque se sabía lo que iba a ser. Que iban a manejar diferentes códigos con los empleados. No iba a ser lo mismo aunque ellos te adornaran la píldora, te dijeran sí porque vamos a seguir con lo mismo, la metodología que tenía Gas del Estado. Sí en un principio, después no, a nosotros nos prometieron muchísimas cosas, nunca lo cumplieron”. (Jorge, 58 años, trabajador de la distribuidora).

Aquí vuelve a aparecer la idea de la estrategia empresarial de las privatizadas en dos momentos: el inmediato a la privatización donde aseguraban mantener las condiciones y el trato a los/as trabajadores/as tal como se había dado en el momento estatal, y un momento posterior donde decididamente cambian su estrategia.

4. 3 El carrito de la tecnología: los/as que se subieron y los/as que se quedaron abajo. Cambios inminentes dos segundos después de la privatización

Nos ocupamos en este subapartado de los cambios vinculados a las Nuevas Teorías del Management, en particular a la flexibilización que tuvo lugar en los espacios de trabajo.

Las empresas privatizadas que se ocuparon del servicio del gas acogieron –en principio– a los/as ex trabajadores/as de Gas del Estado, aunque también aplicaron la estrategia del ofrecimiento del retiro voluntario y despidos por razones “organizativas”. A quienes decidieran quedarse trabajando en algunos casos les reasignaron funciones y reconvirtieron los cargos. A su vez debieron realizar cursos en idioma inglés y aggiornarse en cuestiones de tecnología, lo cual resultó de gran impacto en los/as trabajadores/as de mayor edad. Otro de los cambios tenía que ver con el hecho de ir forjando trabajadores/as cada vez más dóciles.

Para imponer a los/as ex trabajadores/as nuevas maneras de ser y estar en el trabajo se siguió la estrategia de modificarlas cúpulas empresariales, reemplazando a los viejos administradores de Gas del Estado, independientemente de su desempeño.

“Cuando se privatizó, desapareció todo, yo lo único que vi fue despidos. Empezaron a poner gente de confianza de la gente que compró en puestos claves, gente que era capacísima y de una utilidad para la empresa, gente que había hecho ya la experiencia y tenía la experiencia para volcarla veinticinco años más hasta que se jubilara en la empresa lo echaban”. (Leandro, 56 años, trabajador de la transportadora).

Estas nuevas formas de gestión estaban basadas en las Nuevas Teorías del Management. El supuesto que imperaba era que el estancamiento del capital se relacionaba con organizaciones estatales elefantiásicas demasiado rígidas, poco proclives al cambio. Las transformaciones propiciadas desde las Teorías del Management apuntan a organizaciones flexibles, menos jerarquizadas, pero también menos protectoras, a su vez se exige a los/as trabajadores/as sean polivalentes y proactivos ya que estas formas posibilitarían aumentar la productividad y la rentabilidad (Pierbattisti, 2014).

El rol de los dueños o patronos se desdibuja debido a la globalización y extranjerización del capital; pierde peso la figura del jefe para pasar a hablarse de líderes.

En el caso de Gas del Estado el plan sistemático de privatización fue muy acelerado debido a que la Ley 24076/92 fue sancionada en el mes de mayo, promulgada de manera completa el día 28 de diciembre, y ya para enero de 1993 las privatizadas se estaban haciendo cargo de las instalaciones.

En este escenario comenzó a sumarse la política de reducción de personal a través de los retiros voluntarios, Alfredo, quien quedó trabajando para una de las privatizadas nos comenta lo ocurrido en la empresa.

“a la semana en todos los sectores de trabajo estaba publicada una lista con el nombre de cada uno y el importe que le correspondía si se quería ir, que era un retiro voluntario, para todos, cada cabeza tenía su precio” (Alfredo, 57 años, trabajador de la transportadora).

Este dato nos podría orientar a pensar que parte de ese reconocimiento que destacaban de Gas del Estado empezaba a desestructurarse.

Cabe señalar que según Palermo estos retiros voluntarios, así como las jubilaciones anticipadas significaban despidos encubiertos (Palermo, 2008) ya que en un contexto de incertidumbre, desempleo y hostigamiento a los trabajadores/as el retiro a veces parecía ser el mal menor.

Otro de los cambios en los espacios de trabajo se vinculaba con cambios en los CCT, bajo la modalidad de trabajadores/as fuera de convenio y dentro de convenio que creemos era una estrategia para fragmentar a estos/as trabajadores/as.

Una cuestión que iba a marcar un cambio era la inclusión de la tecnología en el espacio y procesos de trabajo. La manera de enfrentarse a las tecnologías fue diferencial entre los/as trabajadores/as. Aquellos/as que habían ingresado con anterioridad a la empresa estatal o quienes tenían una edad mayor presentaban una resistencia más fuerte a estos cambios.

Mirta, trabajadora administrativa de la sucursal en el sector comercial, encargada de lo que había sido la Obra Social sintió un punto de ruptura en su trayectoria laboral a partir de la inclusión de tecnología. Como consecuencia de la privatización desapareció la obra social y se comenzó a tercerizar los servicios de salud. Este cambio a nivel estructural empresarial fue vivido en la tarea específica de esta empleada que fue reasignada al sector facturación, ámbito que fue informatizado:

“y ahí cambió mi vida totalmente, porque de la parte todo manual, pasamos a la parte computación todo, terminabas de aprender el sistema y a los dos o tres meses, ¡pum!, te cambiaban otra vez el sistema”. (Mirta, 70 años, trabajadora de la distribuidora).

Para otros/as trabajadores/as la importancia de la tecnología fueron percibidos aún antes de la privatización, y decidieron invertir tiempo y dinero en cursos porque: *“era un desafío”* (Alfredo, 57 años, trabajador de la transportadora), *“había que subirse al carrito de la tecnología”* (Cristian, 55 años, trabajador de la transportadora).

Así, alguno/as pudieron adaptarse a los cambios vinculados a la informatización, automatización y flexibilización laboral, e ir gestionando ellos mismos su carrera laboral en las privatizadas. Cristian es uno de los que supo la importancia del aprendizaje de computación en su trabajo.

“Y de golpe, nos dijeron a partir de hoy no se recibe ninguna nota si no está impresa y hecha en computadora, te digo que esa fue la orden. Algunos medio se resistieron... mirá si yo a esta altura voy a aprender esto, y yo no... yo me prendí, yo me fui a un instituto (de computación); algunos (en referencia a compañeros que tenían otra relación con la tecnología) eran duros, durísimos, yo le decía flaco te va a tocar ir a exponer algo de mantenimiento y no vas a saber ni poner un disquete, entonces vos veías que si vos no te subías al carrito, al tren ese, y.... perdías”. (Cristian, 55 años, trabajador de la transportadora).

Esos nuevos cambios se vieron reflejados en un clima de trabajo más exigente, con presiones constantes, incomodidad, aumento de responsabilidades, reducción la plantilla de trabajadores/as. Así: *“había que atajar cada vez más penales con el mismo arquero”.* (Alfredo, 57 años, trabajador de la transportadora) o en palabras de otro trabajador: *“ahora tenés un pajarito papapa”* (Cristian, 55 años, trabajador de la transportadora).

Las nuevas condiciones laborales para quienes se quedaron trabajando vinculadas a las presiones cotidianas, a la obtención de trabajadores/as dóciles, más la incertidumbre ante la posibilidad de perder el trabajo bajo la lógica del *“canibalismo, el sálvese quien pueda de los jefes”* (Leandro, 56 años, trabajador de la transportista) fue desestructurando las relaciones que habían forjado como grupo de trabajo.

“la misma tensión que te exigían desde Buenos Aires te fue cambiando, nos fue cambiando, ya no era lo mismo, y al final bueno ni hablar ese compañerismo que existía al principio fue desapareciendo”. (Mirta, 70 años, trabajadora de la distribuidora).

Otro de los cambios fue la pérdida de las identidades de oficio, y el trabajo específico que realizaban al interior de la empresa, reemplazado por la polifuncionalidad, cambios a los que había que adaptarse si se quería continuar en la empresa:

“se terminó lo de la función específica, se entró con la moda de la polifunción de que había que hacer de todo y que antes el plomero era plomero, el electricista era electricista, el administrativo era administrativo. Acá todo el mundo hace de todo, y el que no le gusta pipiripipi” (Alfredo, 57 años, trabajador de la transportadora).

Es claro que aquí el *“pipiripipi”* al que se refiere este entrevistado hace referencia a que quien no acatará las reglas y no se adaptará se quedaba afuera. Es interesante el caso de Alfredo, trabajador que en la empresa estatal se había desempeñado como administrativo, y como consecuencia de la privatización, recibió el ofrecimiento de *“reconvertirse”*. Así fue

desvinculado de sus tareas administrativas y pasó a encargado de planta en un área productiva. Según nos relató esto afectaría su salud con el paso de los años.

Sin embargo otro/as decidieron pedir el retiro voluntario debido al nuevo clima de trabajo que por momentos se tornaba insostenible: *“el último tiempo iba con mucha bronca a trabajar, o sea que abría la puerta y me ponía de mal humor”* (Mirta, 70 años, trabajadora de la distribuidora) o directamente fueron despedidos debido a una nueva reestructuración empresarial.⁵

“y bueno se vino otro cambio, y me despidieron. Y si no me despedían me iba me parece, y entonces era más o menos un final anunciado que yo lo fui dilatando por cabeza dura y por probarme un desafío” (Alfredo, 57 años, trabajador de la transportadora).

Los casos de pedido de retiro voluntario también se vincularon a no haberse podido adaptar a los cambios post privatización y el saber que compañero/as de la misma región o de otras regiones según Leandro de *“trayectoria muy limpia y con muy buenos antecedentes”* estaban siendo desvinculados. El pasaje de este trabajador nos ilustra esta cuestión:

“conocí infinidad de gente, que de última fue lo que desencadenó mi retiro, que cuando se privatizó la empresa, bueno para nos... para mí fue un dolor muy grande, yo siempre digo que (con una entonación más lenta) el tema El oso de Antonio Birabent es la historia de lo que a mí me pasó en Gas del Estado (con una voz un poco más quebrada y con cierta reflexión), vi cosas que me empezaron a doler, me empecé a enterar de cosas, llegaba a trabajar y te decían lo echaron a Fulano ¿a quién? Si es un tipo brillante ¿por qué? Sí, lo echaron, y... porque cumplió su ciclo, tipos brillantes, 50 años, 45 años. Y sí..., ésta es así la empresa nueva. Y ese tipo de bombardeo me había empezado a afectar anímicamente, y el tema de la privatización yo no lo asumí nunca, nunca lo asumí. (Leandro, 56 años, trabajador de la transportista).

El pasaje de la empresa estatal a manos privadas y su fragmentación, el cambio de los CCT con sus Nuevas Teorías del Management reflejadas, y el clima de trabajo cada días más tensionante fueron elementos que contribuyeron a lesionar el compañerismo entre estos/as trabajadores/as.

4. 4 De la gran familia al ponerse la camiseta

Quienes hacían parte de Gas del Estado eran considerados como los miembros de una familia, tanto a nivel empresarial regional Tandil, como nacional asociado además a ser trabajadores/as del Estado, y forjar el desarrollo para el país. Los cambios asociados a la privatización de la firma modificaron todo ese entramado que los hacía “ser parte de”:

“cuando se privatizó ya al abrirse transportadora y distribuidora, es como que ya dejamos de ser compañeros, es como que no éramos la misma empresa. (Aníbal, 57 años, trabajador de la distribuidora).

Gas del Estado se fragmentó en once nuevas firmas, y tuvo sus consecuencias en los/as empleado/as. Este proceso de fragmentación empresarial fue resquebrajando las identidades forjadas al calor de Gas del Estado a la figura fuerte del Estado como patrón.

A diferencia de lo que ocurría en Gas del Estado, donde todos/as sabían quiénes eran unos/as y otros/as, en las nuevas firmas los compañero/as de distintas regiones ya no se conocían. Así:

“(...) hoy no conocés la gente, hoy pasa eso, que no conocés a nadie, o sea si vos me decís eh de Tandil, sí te los conozco a todos, te digo conozco un poquito de Olavarría que pertenecemos a eso, y yo de Mar del Plata que éramos, dependíamos de Mar del Plata, yo hoy, si me hablás de Mar del Plata no conozco a nadie, no conozco a nadie solamente los viejos que éramos de Gas del Estado, los que quedaron de Gas del

5 Podemos considerar que hubo dos procesos de reestructuración empresarial: uno en el tránsito de la estatal a la privatizada que implicó la inclusión de nuevas tecnologías en los espacios de trabajo, y otra hacia 1998 año de recesión a nivel nacional.

Estado, después no conozco a más nadie, a nadie. (...). (Jorge, 58 años, trabajador de la distribuidora).

Otro de los cambios implicaba la pérdida de su consideración como dueños/as de la empresa:

“yo me consideré uno de los dueños de la empresa, como todos los que fuimos empleados de Gas del Estado”. (Leandro, 56 años, trabajador de la transportista).

“(...)bueno no, justamente los patrones éramos, todos porque... ¿de quién es el Estado?” (Alfredo, 57 años, trabajador de la transportadora).

Estos dos extractos dan cuenta de ese “sentirse dueños” de la empresa por ser estatal y por ser Gas del Estado, que formaba parte tanto de un sentimiento individual como colectivo. Así, dejaba de existir la identificación del/de la trabajador/a con el trabajo en el Estado, con estar construyendo un proyecto de país que los/as hacía sentir “parte”. Esto daba lugar a un proceso de individualización reforzado por el hecho de haberse fragmentado una empresa nacional en once nuevas firmas.

Anteriormente a la privatización había existido una identificación del/de la trabajador/a estatal con la dedicación a la patria y el prestigio por la tarea realizada, estas nociones eran socialmente aceptadas, sin embargo también se yuxtaponían con aquellas que asociaban el trabajo en el Estado con la vagancia, la ineficiencia, la dejadez, a decir de nuestro entrevistado Carlos con el ser un “trabajador nacional”, categoría de la cual se quería diferenciar.

Es esta última visión negativa la que comenzó a tomar mayor peso en el momento previo a la privatización. Estas atribuciones provenían según los/as trabajadores/as tanto desde el gobierno, como de los medios de comunicación.

Gas del Estado no fue solo una empresa en tanto fuente productiva sino que se dieron alrededor de la firma procesos identitarios, vinculados a su rol estructurador del Estado paternalista y de la propia empresa. La desarticulación y pasaje a manos privadas de Gas del Estado implicó entonces una serie de cambios que excedían el plano estrictamente económico.

Para aquellos/as trabajadores/as que fueron desvinculados/as se produjo una doble pérdida: del soporte económico, pero sobre todo el desgaste de otros elementos vinculados a lo simbólico, a la identificación laboral que hicieron trizas su rol como trabajadores/as. En el caso de los trabajadores varones estas pérdidas suelen tener un peso mayor debido al rol tradicional de hombre proveedor. Estos cambios provocaron consecuencias sobre su salud física y psíquica.

Al año de haberse privatizado Gas del Estado, solo dos de los quince entrevistados en este estudio no se encontraban trabajando en alguna de las privatizadas y habían sido afectados por la política de retiros voluntarios⁶, lo cual da cuenta de la intención de las privatizadas por conservar en principio a los/as ex trabajadores/as de Gas del Estado. Los/as treces restantes continuaron su trayectoria laboral o bien en la distribuidora o en la transportadora.

Las políticas llevadas a cabo por las privatizadas mejoraron la condición salarial, sin embargo no ocurrió lo mismo con las condiciones sociales que comenzaron a ser desestructuradas. Consideramos, siguiendo a Delfini y Picchetti (2002), Lenguita (2004), Dinerstein et al (2010), que la percepción de un empleo se asocia tanto con el acceso a los medios de subsistencia como un espacio de relaciones donde se constituyen identidades, es por esto que el trabajo es también un otorgador de estatus social. Frente a la pregunta acerca de las consecuencias de la privatización en sus vidas esto/as trabajadores/as nos comentaron que debido a la política de salarios altos en las privatizadas -aún mayores a los percibidos en Gas del Estado- no se vieron afectados económicamente. Sin embargo señalan que sí sufrieron otras consecuencias vinculadas a lo “*sentimental*” (en este punto pueden incluirse el afecto hacia la empresa y la pertenencia a la misma, así como también las condiciones laborales y sociales percibidas).

⁶El retiro voluntario hace referencia a la aceptación de un cese anticipado de actividad en el caso de los asalariados cerca de la edad jubilatoria, a cambio la empresa les otorga una importante indemnización monetaria, por lo general superior al monto legal del preaviso e indemnización por despido. (Neffa, 1999). Consideramos que este tipo de políticas no siempre es propuesta con cercanía a la edad jubilatoria.

“¿monetario o sentimental?, sentimental terrible, ahora monetario a mí me favoreció, sentimental fue terrible, terrible, yo la hubiera peleado a muerte para que no se privaticen.... Mientras la teníamos era nuestra ¿no? (Alberto 68 años, trabajador de la distribuidora).

Así para Walter el trabajo en la estatal, más allá del plano material implicaba un bienestar asociado a las tareas que realizaba, a un crecimiento personal que no podía desvincularse del reconocimiento de Gas del Estado que configuraba su identidad para otros, la cual se vislumbra en “ser alguien para la empresa”, reconocimiento y respeto con su costado humano fomentado por Gas del Estado en la posibilidad de hacer carrera dentro de la empresa.

“En Gas del Estado era para mí, o sea era una satisfacción amplia en lo laboral porque me sentía muy bien en lo que estaba realizando, o sea me brindaba la posibilidad de crecer como ser humano, no tenías límites en Gas del Estado, y si bien económicamente... pero debo decir que lo económico no es todo, o sea yo en Gas del Estado estaba económicamente peor que en la privatizada, sin embargo me sentía mejor en Gas del Estado porque había un respeto hacia la persona, vos veías que eras algo, eras alguien. Si bien en la privatizada, y más en el primer período porque yo creo que fueron muy hábiles en eso... entonces ‘te tenían allá arriba’, después el nivel fue cayendo, porque ya cuando conocían incluso hubo muchas modificaciones en sistema de trabajo, la metodología”. (Walter, 60 años, trabajador de la transportadora).

Walter señala también dos momentos, el inmediatamente posterior a la privatización, donde las privatizadas se ocupaban de sus empleado/as, y un cambio de maniobra aplicado después. Ese cambio puede verse también en el relato de Mirta que señala que en la privatizada ya era en tanto trabajador/a “*más numerito*”. Esto/as trabajadores/as señalan la importancia que tenía la consideración de la empresa para ellos/as.

Esta idea de ser un numerito como señala Mirta contrasta fuertemente con el reconocimiento de los jefes regionales de Gas del Estado donde conocían a los/as trabajadores/as por su nombre.

La última parte del fragmento de Walter hace referencia a las estrategias que comenzaron a llevar a cabo las privatizadas a los fines de conseguir trabajadores dóciles. En sintonía con lo planteado por Pierbattisti (2006, 2014) el capital desestructuró un tipo de trabajador e impuso otro en otro sector que sufrió un proceso de privatización y reestructuración empresarial como es el sector telefónico. Las palabras de Hugo lo describen:

“ellos (se refiere a la empresa privatizada) no buscaban trabajadores, buscaban esclavos mentales”. (Hugo, 70 años, trabajador de la transportadora).

Otro de los aspectos que generó un cambio post privatización fue que las privatizadas dejaron decididamente de desempeñar los roles que había desempeñado la empresa estatal para con sus empleado/as, no tanto en vinculación con la cuestión salarial, sino respecto a las condiciones laborales y sociales. Esto se vincula con:

“un contexto de cambios de gestión y organización del trabajo que marcaron el resquebrajamiento del estilo empresarial más paternalista” (Russo, 2010, p. 10).

En los relatos aparece la cuestión acerca de que si bien poco tiempo después de la privatización consideraban que algunas cuestiones se iban a mantener como antes -eso era lo que esperaban y lo que se les había informado- la situación cambió. Así, manifestaron que las empresas dejaron de preocuparse de los aspectos “*humanos*”, remarcando que es una decisión empresarial para distinguirse de Gas del Estado.

“A partir de ahí, digamos empezó un...hacer un borrón y cuenta nueva, lo que es relaciones humanas de lo que es la privatizada hoy, no tiene nada que ver de lo que era las relaciones humanas de Gas del Estado, hoy somos un número, somos empleados y la empresa no ofrece nada para el empleado en realidad, en la privatizada no existe eso, por una decisión propia de la empresa, son estrategias”. (Aníbal, 57 años, trabajador de la distribuidora).

Es interesante que tres de los relatos retoman de manera explícita la *cuestión humana* que las privatizadas han dejado de considerar, esa *parte humana* es señalada con cierta nostalgia por los momentos vividos con los/as compañero/as en Gas del Estado, pero también como un error por parte de las privatizadas, ya que tener como política empresarial la consideración de la parte humana serviría para que los/as empleado/as trabajen *más a gusto*, y la empresa logre *más*

adhesión o respaldo. Estos relatos corresponden a personal de ambas empresas que han llegado a jefaturas o liderazgos. La parte humana hace referencia entonces a cuestiones vinculadas al “cuidado” que no pueden subsumirse al control ni a dádivas económicas. Así:

“yo digo si hay un sector, un departamento o una gerencia relaciones humanas, no está únicamente para saber si vos te mandaste una macana y qué sanción te vamos a aplicar” (Aníbal, 57 años, trabajador de la distribuidora)

“A la privatizada le faltó la parte humana, por más que ellos te lo tapen con un montón de cosas porque al principio empezaron a hacer una fiestas en las cuales regalaron de todo, unas fiestas de la gran siete, creo que era demasiado ostentoso, Gas del Estado no lo hacía, pero tenía todo lo otro. (Cristian, 55 años, trabajador de la transportadora).

El tipo de cuestiones que hemos ido describiendo nos permiten decir que como consecuencia del proceso de privatización y fragmentación empresarial que sufrió Gas del Estado las identidades construidas con antelación a la privatización por sus ex trabajadores/as también fueron fragmentadas. Esto está vinculado con el mismo proceso de fragmentación que hizo que ya no pertenecieran formalmente a la misma empresa, se perdieran los espacios extra laborales, sumado a la decisión de las privatizadas de no concentrarse en las cuestiones que los trabajadores/as han denominado la “parte humana”.

Esta situación fue creando un clima donde para quienes se quedaron trabajando se fueron perdiendo las relaciones de compañerismo y aumentando la competencia individual vinculada a la reducción de personal y a la posibilidad de perder el empleo, generando una relación cada vez más instrumental con el trabajo, debiendo adaptarse a las nuevas pautas impuestas por las privatizadas. Lorenzo, uno de los trabajadores que se ha podido adaptar a los procesos de cambios, describe esta situación haciendo referencia a una de las privatizadas y a algunos de sus compañeros, que asocia con los de mayor edad que siguen identificándose con la “vieja Gas del Estado”. Si bien en su relato él mismo aparece al margen de esta cuestión, como un sujeto externo al proceso, tampoco parece haber forjado una identificación con la empresa privatizada:

“ahora la gente en sí todavía recuerda y quiere la camiseta de Gas del Estado, mucha de la gente, lo que pasa es que [hay] mucha gente que entró con la privatizada, pero la gente que estuvo en Gas del Estado sí todavía tienen el corazoncito con Gas del Estado. Muchas veces acá [hace referencia a la privatizada] hablan de hay que tener la camiseta puesta ¿no?, la gente de la privatizada, pero siempre mucha gente grande dice, no la camiseta que yo tengo es la de Gas del Estado, no la de la privatizada. (Lorenzo, 57 años, trabajador de la transportadora).

El caso de este trabajador hizo su paso en Gas del Estado conservando un buen recuerdo de la estatal, pero que pudo adaptarse exitosamente a la privatizada en la cual sigue trabajando, según su relato él toma la cuestión laboral “para ir trabajar e irse a su casa”. También es el caso de Cristian que, como dijimos, pudo adaptarse a través de haber podido hacer una lectura de la importancia de la tecnología en su futuro laboral. Parecería ser que un modo de sobrellevar lo que ocurrió con Gas del Estado, incluso con compañeros que quedaron el camino es seguir hacia adelante.

Otro grupo de trabajadores/as también pudieron adaptarse a los cambios de las privatizadas pero con mayores dificultades, ya sea por un manejo diferente de la tecnología o porque el recuerdo de Gas del Estado aún permanece con fortaleza. Es el caso de Mirta quien deslizaba incluso el deseo de una re estatización tal como había ocurrido con YPF.

“Conservo muy buenos recuerdos de Gas del Estado, no así de la privatizada” (Mirta, 70 años, trabajadora de la distribuidora).

Por su parte Alberto afirma que está conforme con su carácter de jubilado, pero que volvería a la empresa si ésta estuviera en su momento estatal:

“si volviera a trabajar volvería a trabajar en Gas, en Gas el Estado, pero no en la privatizada ¿eh?, pero en lo que yo estuve en Gas del Estado que yo estuve”. (Alberto 68 años, trabajador de la distribuidora).

Entre nuestros entrevistados encontramos algunos que enfáticamente rechazan la identificación con la privatizada, es el caso de Leandro que en la entrevista pide que no se lo haga hablar de la privatizada, que no quiere hablar de eso, una forma de negar lo ocurrido

cuando se asocia a sensaciones dolorosas debido a los malos recuerdos o cuando nos comenta que nunca pudo asimilar lo ocurrido luego de la privatización y que por años no volvió a pasar por el camino donde era la Base de Mantenimiento, y cuando empezó a hacerlo por motivos laborales regresaba con el auto en marcha atrás para no ver cómo había quedado de abandonado ese lugar que había sido tan populoso y en donde se habían entretelado tantos recuerdos. Incluso nos cuenta que debido a que con la plata del retiro voluntario había comprado un automóvil lo llamaron para ver si quería trabajar contratado como chofer y dijo que no *“a pesar de estar cagado de hambre”*.

Aquí también se ubica el caso de Hugo, uno de los trabajadores desvinculado de la empresa a los cinco años de haberse privatizado quien nos cuenta que tuvo como consecuencia de la “desvinculación” serios problemas en su salud psíquica y física. Este trabajador además de no haber podido nunca más volverse a insertar en el mercado laboral nos comentaba que en aquella época había estampado una remera con el símbolo de Gas del Estado, una bandera argentina y la leyenda Gas del estado: La patria hipotecada y aun hoy en su casa sigue manteniendo a la vista carteles y certificados de la empresa estatal. También es el caso de Alfredo quien al comienzo de la privatización aceptó los cambios tecnológicos, y fue reasignado en sus tareas de administrativo a operador de planta y trabajo en el sistema de turnos, pero que al cabo de algunos años empezó a tener problemas físicos, de carácter psicossomático.

A su vez la noción de familia, el *“ser alguien”* y ser reconocidos/as por la empresa que afirmaban los/as ex trabajadores/as compartir en el momento estatal no está presente actualmente en las privatizadas, y este es un rasgo que señalan todos/as los/as trabajadores/as, incluso aquellos que pudieron adaptarse de manera eficaz a los cambios impuestos.

“No es lo mismo Gas del Estado a una multinacional, siempre te tienen, sos más numerito, lo otro era más familia, era más familia”. (Mirta, 70 años, trabajadora de la distribuidora.

“Era Gas del Estado, era una familia, era una familia, hoy no es, hoy te fuiste del trabajo, cerraste la puerta y ya está”. (Jorge, 58 años, trabajador de la distribuidora).

“Lo que antes yo dije era como una familia de Gas, hoy no lo es con la distribuidora, ni con la transportadora”. (Aníbal, 57 años, trabajador de la distribuidora).

Para todos hubo una reconfiguración algunos/as resistieron y otros/as se adaptaron. El proceso de privatización, reestructuración y fragmentación empresarial tuvo consecuencias tanto para los/as trabajadores/as que tomaron el retiro voluntario, quienes trabajaron algunos años y fueron desvinculados, quienes actualmente están jubilados y quienes continúan trabajando, así se fue desestructurando la identidad para sí construida por esto/as trabajadores/as como trabajadores/as de Gas del Estado. En relación a la identidad para otros en el contexto de los noventa el ser trabajador/as estatal adquirió cada vez mayores características negativas, estigma con el que también cargaban los/as trabajadores/as de Gas del Estado.

5 Conclusiones

A lo largo de este artículo nos hemos sumergido en la vida laboral de los ex trabajadores/as de Gas del Estado en la ciudad de Tandil, en sus percepciones y sus experiencias para dar cuenta de los procesos laborales en torno a la empresa gasífera estatal.

A partir de nuestro estudio de caso intentamos responder a los interrogantes planteados. Así, nuestra investigación intentó comprender cómo se configuran las identidades laborales en Argentina.

El problema de investigación que nos planteamos al inicio de este recorrido puede expresarse en dos preguntas: ¿cómo se produjo la configuración de identidades laborales de trabajadores/as de Gas del Estado regional Tandil?; ¿se produjeron reconfiguraciones de estas identidades a partir de los procesos de privatización, reestructuración y fragmentación empresarial?, en ese caso ¿cómo se expresan las mismas?

Para dar respuesta a ello, en un primer momento intentamos dar cuenta de la situación durante el momento que la empresa fue estatal abordando, por un lado, las particularidades del trabajo en Gas del Estado y las valoraciones sus trabajadores/as sobre las condiciones socio-laborales en

tanto factores generadores de identidad y, por otro lado, el significado que tenía el trabajo en Gas del Estado para sus trabajadores/as.

Respecto al período en el que se hicieron cargo del servicio del gas empresas privatizadas, indagamos acerca del sentido de la privatización y reestructuración empresarial para los/as trabajadores/as y las estrategias para adaptarse a los cambios a ellas asociados.

Consideramos que la propia fragmentación de la empresa en once empresas nuevas, la separación de los antiguos espacios de trabajo y la desaparición de uno de ellos, que también era un espacio de encuentro extra-laboral, fueron desestructurando esa identidad para sí construida por estos/as trabajadores/as como trabajadores/as del sector gasífero en general y de Gas del Estado, en particular, asociada al estar prestando un servicio a la patria.

En relación a su *identidad para sí*, los/as trabajadores/as que continuaron en las privatizadas de distribución y transporte, que son la mayoría de nuestros/as entrevistado/as, no desarrollaron procesos de identificación con respecto a las nuevas empresas, o al menos no aparece en sus relatos la consideración como la “gran familia” que era Gas del Estado. Si bien desde las privatizadas se fomenta cierta figura del “ponerse la camiseta” por la empresa, nuestro/as entrevistado/as no llegaron a forjar tal identificación fuerte como antaño.

Uno de los elementos aquí presente señala que las privatizadas si bien tomaron a los/as ex Gas del Estado, cambiaron su estrategia y a medida que pasaba el tiempo fueron transformando “las reglas de juego” imponiendo otro tipo de condiciones y metodología de trabajo. Esta inclusión de tecnologías modernas en los procesos de trabajo, así como la insistencia en la poli función en el marco de las Teorías del Management fue aumentando la competencia entre los/as trabajadores/as, al mismo tiempo que se fueron perdiendo las identidades de oficio.

En relación a la *identidad para otros* estos/as trabajadores/as señalan un aumento de la consideración negativa en torno a la figura de los/as trabajadores/as del Estado en general, consideración que se exacerbó desde los medios de comunicación hegemónicos. Además también se propagó una mirada negativa en torno a los/as trabajadores/as de Gas del Estado y en torno a la empresa bajo el halo de la ineficiencia y la vagancia. Cabe aclarar que los/as ex trabajadores/as de Gas del Estado, tanto los/as que pudieron adaptarse de una manera más estratégica a los cambios del Management como quienes no pudieron hacerlo, rechazan esta consideración peyorativa acerca de la empresa estatal y acerca de su propio rol como trabajadores/as.

Con esta serie de cambios se produjo una ruptura de la integración a través del empleo, en consonancia con un proceso de fragmentación empresarial, que en el caso de los/as trabajadores/as de Gas del Estado significó una fragmentación en términos materiales y en cuanto a sus propias vidas, trayendo consecuencias en el plano económico para quienes fueron desvinculados, y consecuencias en el plano sentimental e identitario asociadas a la pérdida de reconocimiento en tanto que trabajadores/as tanto para quienes no continuaron en relación de dependencia con las privatizadas como quienes continuaron trabajando para ellas.

Consideramos entonces que más allá de que algunos/as trabajadores/as desarrollaron estrategias diferenciales que les permitieron hacer frente o no a los cambios impuestos con la privatización, dándose el caso de algunos/as que se adaptaron al cambio de manera exitosa y otros/as presentaron fuertes resistencias de distinto tipo a estos procesos, para todos la desestatización de Gas del Estado implicó un proceso de reconfiguración identitaria.

Si bien señalamos anteriormente que nos alejamos de una mirada romántica sobre el pasado y reconocemos que el período estatal se correspondió con un modelo paternalista mediante el cual se regulaba la vida de los empleados/as en el trabajo y fuera de él; sabemos que el desentendimiento del Estado respecto las funciones que otrora desempeñaba trajeron consecuencias sobre la vida de miles de trabajadores/as. Porque sabemos que los intersticios que deja un Estado desgastado, viene a ocuparlos rápidamente el mercado.

6 Bibliografía

- Abal Medina, P. (2004). Identidades colectivas y dispositivos de control en el marco Del empleo asalariado joven. Un estudio de casos en el sector supermercadista. *Revista Argentina de Sociología*, 2 (3). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26920305>
- Adamini, M. (2014). Formaciones identitarias e lugares de trabajo precario. Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la Provincia de Buenos Aires. (2008-2012). (Tesis doctoral). Recuperada de Memoria Académica: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1014/te.1014.pdf>
- Arfuch, L. (2002). Problemáticas de la identidad. En L. Arfuch. *Identidades, sujetos y subjetividades* (pp. 19-41). Buenos Aires: Prometeo.
- Alonso, L. (1999). El análisis sociológico de los discursos: una aproximación desde los usos concretos. En L. Alonso. *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Fundamentos.
- Azcorra, A. (agosto, 2011). *¿Da lo mismo acero que caramelos? La articulación de ideas, intereses económicos y actores políticos y sociales que condujeron en Argentina el retiro del Estado de la actividad siderúrgica*. Trabajo presentado en VI Congreso Argentino de Administración Pública "Gobernabilidad Democrática y Desarrollo Económico con Equidad Social". Asociación de Administradores Gubernamentales y la Asociación Argentina de Estudios de Administración Pública, Resistencia. Recuperado de: <http://aaeap.org.ar/?ponencias=ponencias-vi-congreso-argentino-de-administracion-publica2>
- Azipiazu, D. (2005). *Las privatizadas I. Ayer, hoy y mañana*. Buenos Aires: Capital Intelectual.
- Azipiazu, D. y Schoor, M. (2001). *Desempeño reciente y estructura del mercado gasífero argentino: asimetrías tarifarias ganancias extraordinarias y concentración del capital*. FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Recuperado de: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/flacso/no4_MercadoGasifero-DIC01.pdf
- Azipiazu, D. y Schoor, M. (2004). Los impactos regresivos de las privatizaciones en la Argentina: ¿"errores de diseño" o funcionalidad frente a los intereses del poder económico? En Boyer, R. y Neffa, J. *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas regulacionistas* (pp. 263-289). Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Basualdo, E. (2002). *El proceso de privatización en la Argentina: la renegociación con las empresas privatizadas: revisión contractual y supresión de rentas extraordinarias*. FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Battistini, O. y Wilkis, A. (2004) De la familia Falcón a la familia Toyota. En O. Battistini. *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (pp. 141-170). Buenos Aires: Prometeo.
- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, 8(2), 120-142. Recuperado de: <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Bazzi, R. (2010). Recordando a Gas del Estado. *Petrotecnia*, 106-108. Recuperado de: <http://www.petrotecnia.com.ar/junio10/conpublicidad/106-109.pdf>
- Beccaria, L. (2004). Reformas estructurales, convertibilidad y mercado de trabajo en R. Boyer y J. Neffa. *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas regulacionistas* (pp. 151-173). Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Bergesio, L; Golovanevsky, L; y Marcoleri, M. (2009) Privatizaciones y mercado de trabajo: la venta de empresas públicas en Jujuy y sus consecuencias sobre el empleo en Jujuy bajo el signo neoliberal. Política, economía y cultura en la década de los noventa. San Salvador de Jujuy. pp. 185-249.

- Bergesio, L.; Golovanevsky, L.; y Marcoleri, M. (2010) ¿De Obrero a Microempresario? La privatización de la siderúrgica Altos Hornos Zapla y la reconversión de la mano de obra en Sociología y Ciencias Sociales: conflictos y desafíos en América latina y el Caribe. El contexto y la región interrogados. Resistencia. pp. 255-264.
- Bialakowsky, G.; Grima, J.; Zelaschi, C.; Costa, M. y Campos, O. (agosto, 2005). *Identidad y conflictos entre trabajadores en empresas auto gestionadas. La recuperación del método*. Trabajo presentado en VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo ASET. Buenos Aires.
- Bidauri, María de la Paz (2017) El Estado desgastado. Procesos de identidad laboral en una empresa estatal privatizada: Un estudio de caso sobre los/as ex trabajadores/as de Gas del Estado (Tesis de grado). Presentada en Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación para optar al grado de Licenciada en Sociología. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1442/te.1442.pdf>
- Birabent, M. (1970). El Oso. En Treinta minutos de vida. [Medio de grabación: disco]. Lugar: Mandioca.
- Bolstanski, L. y Chiapello, E. (2002). Los discursos de gestión empresarial en la década de 1990. En *El nuevo espíritu del capitalismo*. (pp. 97-152). Madrid: Akal.
- Buccieri, C. (2010). En las puertas de un nuevo ciclo histórico: 50 años del gas. *Petrotecnica*, 40-50.
- Busso, M. y Gorbán, D. (2004) Trabajando en el espacio urbano: la calle como lugar de construcciones y resignificaciones identitarias en *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria en los trabajadores* (pp. 235-268). Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Busso, M. (2009). Cuando el trabajo informal es espacio para la construcción de identificaciones colectivas. Un estudio sobre las ferias comerciales urbanas en J. Neffa, E. De la Garza Toledo y L. Muñiz Terra. *Trabajo, empleo y calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO: CAICYT.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Cabral Marques, D. (2011). La construcción de una “gran familia”: Trabajadores e identidades socio laborales en las empresas extractivas estatales de la Patagonia Austral. En D. Dicósimo y S. Simonassi. *Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX: indagaciones desde la historia social*. Rosario: Prohistoria.
- Callejas, G. (2009). Vida y muerte de Gas del Estado. Boletín Fundación Arturo Illia para la democracia y la paz, (143). Recuperado de: http://www.armandovidal.com/administracion/index.php?option=com_content&view=article&id=162:vida-y-muerte-de-gas-del-estado&catid=41:diputrucho&Itemid=58
- Castellani, A. (2009). Estado y grandes empresarios en la Argentina de la postconvertibilidad. (En línea) *Cuestiones de Sociología*, (5-6): 223-234. Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4059/pr.4059.pdf
- Capogrossi, M. (2013). El prisma petrolero. Prácticas, memorias y discursos de los trabajadores de YPF en el Yacimiento Norte, Salta, Argentina. Taller (Segunda Época), 104-114.
- Charaudeau, P. (2015). De la “scène d’énonciation” au « contrat », aller-retour. En J. Angermüller y G. Philippe. *Analyse du discours et dispositifs d’énonciation. Autour des travaux de Dominique Maingueneau*. Limoges: Lambert-Lucas.

- Argentina. Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda; Comisión Nacional por el derecho a la Identidad; Comisión de Trabajo por la Reconstrucción de Nuestra Identidad (s/f). Historia de los Organismos y Empresas del Estado. Gas del Estado. Recuperado de: <http://comisionddhh.mininterior.gob.ar/inicio/historia-gas.php>
- Cross, C. y Montés Cató, J. (2002). Crisis de representación e identidades colectivas en los sectores populares. Acerca de las experiencias de las organizaciones piqueteras. En O. Battistini, *La atmósfera incandescente* (pp. 85-100). Buenos Aires: Asociación trabajo y Sociedad.
- De la Garza Toledo, E. (2009) Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. Neffa; E. De la Garza Toledo y L. Muñoz Terra. *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, 111-140. Buenos Aires: CLACSO: CAICYT.
- De la Garza Toledo, E. (2010). ¿Hacia dónde va el trabajo humano? En E. de la Garza Toledo. *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del trabajo clásico al no clásico* (pp. 1-40). México: Anthropos.
- Delfini, M. y Picchetti, V. (2004). De la fábrica al barrio y del barrio a las calles. Desempleo y construcción de identidades en los sectores populares desocupados del conurbano bonaerense. En O. Battistini. *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (pp. 269-290). Buenos Aires: Prometeo.
- De Telmo, A. (2009). Hace 64 años nació Gas del Estado. *El Socialista* publicación de Izquierda Socialista. Recuperado de: http://www.izquierdasocialista.org.ar/viejos_es/cgi-bin/elsocialista.cgi.php?es=128¬a=1
- Dinerstein, A. (2008). Notas de investigación sobre la innovación organizacional en entidades de trabajadores desocupados en la Argentina. *Realidad Económica* (234).
- Dinerstein, A.; Contartese, D.; y Deledicque, M. (2010). *La ruta de los piqueteros. Luchas y legados*. Buenos Aires: Capital Intelectual.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades*. La interpretación de una mutación. Barcelona: Bellaterra.
- Favaro, O. (1994). Efectos de la privatización YPF: la desagregación territorial del espacio neuquino. *Realidad Económica*, (127), pp. 88-99.
- Fernández Álvarez, M. (2003). Transformaciones en el mundo del trabajo y procesos de ocupación/recuperación de fábricas. *Realidad Económica* (197), pp. 24-39.
- Fernández Álvarez, M. (2004). Sentidos asociados al trabajo y procesos de construcción identitaria en torno a las ocupaciones y recuperaciones de fábricas de la Ciudad de Buenos Aires: un análisis a partir de un caso en particular. En O. Battistini, *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 345-365). Buenos Aires: Prometeo.
- Freytes Frey, A. (2004). Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional. Un estudio de caso de los docentes del 3° ciclo de la EGB. En O. Battistini. *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 45-82). Buenos Aires: Prometeo.
- García Allegrone, V; Fernández, M. y Partenio, F. (agosto, 2003). Ocupaciones fabriles: un rastreo de las experiencias históricas. Trabajo presentado en VI Congreso Nacional de Estudio del Trabajo ASET, Buenos Aires.
- García Martín, S. (2015). Construcciones identitarias de clase media y precariedad laboral. Un estudio sobre trabajadores contratados de la Administración Pública de la Provincia de Buenos

Aires y el Municipio de La Plata (2003-2013). (Tesina de Licenciatura en Sociología). Recuperada de Memoria Académica.

-Giuliani, A. (2013). *Gas y petróleo en la economía de Neuquén*. Neuquén: Editorial Educ/Universidad Nacional del Comahue.

-Giuliano, D. y Gallo, E. (2007). Fraude laboral: Trabajador fuera de convenio. Trabajo presentado en *XVII Jornadas Bonaerenses de Jóvenes Abogados*, Quilmes.

-González, M. (2003). Transformaciones de hecho y de derecho en las relaciones laborales en los 90. En J. Lindenboim y C. Danani. *Entre el trabajo y la política. Las reformas de las políticas sociales argentinas en perspectiva comparada*, (pp. 89-104). Buenos Aires: Biblos.

-Gortz, A. (1982). *Adiós al Proletariado*. Barcelona: El Viejo Topo.

-Grassi, E. (2003). Política, cultura y sociedad: la experiencia neoliberal en la Argentina en J. Lindenboim y C. Danani. *Entre el trabajo y la política. Las reformas de las políticas sociales argentinas en perspectiva comparada*, (pp. 107-115). Buenos Aires: Biblos.

-Grimberg, M; Manzano, V. y Fernández Álvarez, M. (2003). Modalidades de acción política, formación de actores y procesos de construcción identitaria: un enfoque antropológico en piqueteros y fábricas recuperadas. Trabajo presentado en *Congreso Internacional "América Latina: identidad, integración y globalización"*, Córdoba.

-Hall, S. (2003). Introducción: ¿quién necesita identidad? En S. Hall y P. du Gay, *Cuestiones de identidad cultural* (pp. 13-39). Buenos Aires- Madrid: Amorrortu.

-Heymann, D. (2000). Políticas de reforma y comportamiento macroeconómico. En D. Heymann, *La argentina de los Noventa. Desempeño económico en un contexto de reformas*, pp. 54-58, Buenos Aires: Eudeba.

-Klachko, P. (2005). Las consecuencias políticas y sociales de la privatización de YPF: el impacto en las localidades de Cutral C6 y Plaza Huincul. *Realidad Econ6mica* (209, pp. 32-56.

-Kozulj, R. (2000) Resultados de la Reestructuraci6n de la industria del gas en la Argentina. *CEPAL- SERIE Recursos naturales e infraestructura*, (14), 5-80.

-Lenguita, P. (2004). El trabajo de resistir. La ideologí a dominante en la construcci6n de la identidad polít ica del desempleado. En O. Battistini, *El trabajo frente al espejo, continuidades y rupturas en los procesos de construcci6n identitaria de los trabajadores*, pp. 311-328. Buenos Aires: Prometeo.

-Longo, M. (2004). Los confines de la integraci6n social. Trabajo e identidad en j6venes pobres. En O. Battistini, *El trabajo frente al espejo, continuidades y rupturas en los procesos de construcci6n identitaria de los trabajadores*, pp. 199-234. Buenos Aires: Prometeo.

-Longo, J. (2011). Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los j6venes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y Sociedad* (19).

-L6pez, E. (2015). *Los a1os post-neoliberales. De la crisis a la consolidaci6n de un nuevo modo de desarrollo*. Buenos Aires: Mi1o y D6vila.

-L6pez Ruiz, O. (2014). El ethos de los ejecutivos de las transnacionales: valores sociales en una sociedad que se globaliza. Una trayectoria de investigaci6n. En D. Szlechter y F. Luci. *Sociologí a del Management en la Argentina. Una mirada crít ica sobre los actores, los discursos y las pr6cticas en las grandes empresas del paí s* (pp. 160-188). Buenos Aires: Edici6n Fondo Editorial Consejo Profesional de Ciencias Econ6micas de la Ciudad de Buenos Aires.

- Manzano, V. (agosto, 2003). Piqueteros y beneficiarios: modalidades de acción sociopolítica y procesos de construcción identitaria: un enfoque antropológico en piqueteros y fábricas recuperadas. Trabajo presentad en *VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo ASET*, Buenos Aires.
- Martínez García, B. (2006). Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad. En L. Schvarstein, L. y L. Leopold, *Trabajo y Subjetividad: Entre lo existente y lo necesario* (pp. 51-68). Buenos Aires: Paidós.
- Muñiz Terra, L. (2006). La privatización de YPF y sus consecuencias en la vida laboral de sus ex trabajadores. En J. Neffa y P. Pérez., *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables. Desafíos para el diseño de políticas pública*, (pp. 205-235). Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad/ CEIL-PIETTE del Conicet.
- Muñiz Terra, L. (2007). La privatización de la identidad petrolera. De la ilusión al desarraigo. *AIBRRevista de Antropología Iberoamericana*, 2(1), pp. 91-114.
- Muñiz Terra, L. (2008). Los eslabones invisibles de la reestructuración productiva: las empresas subcontratistas de Repsol YPF y sus trabajadores. *Trabajo y Sociedad*. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en las sociedades segmentadas, 9(10), pp. 1-20.
- Muñiz Terra, L. (2012). *Los (ex) trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a 20 años de la privatización*. Buenos Aires: Espacio.
- Marradi, A.: Archenti, N.: y Piovani, J. (2012). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: CengageLearning.
- Mendizabal, N. (2006). Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa en I. Vasilachis de Gialdino. *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 65-106). Buenos Aires: Herramientas Universitarias.
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y sociedad*, 1, pp. 127-161.
- Offe, C. (1985). *Disorganized capitalism: contemporary transformations of work and politics*. [*Capitalismo desorganizado: transformaciones contemporáneas dle trabajo y de la política*]. Cambridge: PolityPress.
- Oviedo, G. (2005). El cine: un medio para ser ypefiano. Estudio de caso de YPF en el marco de la Gobernación Militar de Comodoro Rivadavia, 1945-1955. Trabajo presentad en *3º Jornadas de Jóvenes Investigadores del Instituto de Investigaciones Gino Germani IIGG*, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires.
- Palermo, H. y García, A. (2007). El rol del Estado en la construcción de sentidos. El caso YPF. *Revista Theomai*, Quilmes.
- Palermo. H. (2008). Del Estado empresario al experimento neoliberal: de la privatización de YPF a la organización de los “Ypefeanos”. *Realidad Económica*, (239), 71-85.
- Palermo, H. (2014). Fisonomías sociales en Comodoro Rivadavia y experiencias obreras en torno al trabajo petrolero. *Intersecciones en Antropología* (15).
- Paredes, D. (2014). Las relaciones en el mundo corporativo: los directores de grandes empresas como agentes de la reproducción del poder económico en D. Szlechter y F. Luci. *Sociología del Management en la Argentina. Una mirada crítica sobre los actores, los discursos y las prácticas en las grandes empresas del país* (pp. 159-188). Buenos Aires: Edición Fondo Editorial Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires.

- Partido Intransigente. (2005). *Petróleo y Gas en manos de los argentinos. Consulta popular ¡ya!* Buenos Aires.
- Perelman, L. y Vargas, P. (2013). Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos. *Papeles de Trabajo*, 7(12), pp. 84-101.
- Pérez, E.; Donoso De la Houe, C.; Besubiarrán, J.; Pozzo, J.; Breme, H.; Iribarren, L.; Andreoli, D. (1991). Privatización de Gas del Estado. *Estructural*, 175-183. Trabajo realizado por los miembros de Asociación Argentina para el Uso racional de la Energía y presentado en la reunión de Uso racional de Recursos Energéticos.
- Pierbattisti, D. (2006). La privatización de ENTel y la transformación de las identidades en el trabajo: génesis del dispositivo neoliberal en Argentina. 1990-2001. *Documentos de Jóvenes Investigadores* 10, p.1-77. IIGG (Instituto de Investigaciones Gino Germani)/ UBA.
- Pierbattisti, D. (2014). El nuevo Management y la crisis del neoliberalismo: la privatización de ENTel en perspectiva histórica. En D. Szlechter y F. Luci. *Sociología del Management en la Argentina. Una mirada crítica sobre los actores, los discursos y las prácticas en las grandes empresas del país* (pp. 85-120). Buenos Aires: Edición Fondo Editorial Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires.
- Piva, A. (2009). Vecinos, piqueteros y sindicatos disidentes. La dinámica del conflicto social entre 1989 y 2001. En A. Bonnet y A. Piva (Ed). *Argentina en pedazos, Luchas sociales y conflictos interburgueses en la crisis de la convertibilidad*. Buenos Aires: Peña Lillo.
- Rappoport, M. (2006). Retorno a la democracia y neoliberalismo. En M. Rappoport. *Historia económica, política y social de la Argentina (1880-2003)*, pp. 799-805. Buenos Aires: Ariel.
- Rifkin, J. (1986). *El fin del trabajo*. Madrid: Trotta.
- Rivero, C. (2008). *Entre la "comunidad del acero" y la "comunidad de María". Un análisis antropológico sobre los avatares sociopolíticos de San Nicolás*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Russo, C. (2010). Identidad urbana, territorio y empresa: un caso de la Zona Sur de la Región Metropolitana de Buenos Aires. *Scripta Nova*, 14(331) (90). Recuperado de: <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-331/sn-331-90.htm>
- Sánchez, R. (2014). Estrategias sindicales en trabajadores fuera de convenio. En D. Szlechter y F. Luci. *Sociología del Management en la Argentina. Una mirada crítica sobre los actores, los discursos y las prácticas en las grandes empresas del país* (pp. 121-158). Buenos Aires: Edición Fondo Editorial Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires.
- Sierra Álvarez, J. (1990). *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. Madrid: Siglo XXI.
- Soul, J. y Rivero, C. (2014). Somiseros: disputas de sentido a veinte años de la configuración de una nueva cultura organizacional. *Revista Latino-americana de Estudios del Trabajo*, 31, pp.9-40.
- Svampa, M. (2000). Identidades astilladas. De la Patria Metalúrgica al Heavy Metal. En M. Svampa (Ed). *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales* (pp. 106-136). Buenos Aires, Biblos.
- Svampa, M. y Pereyra, S. (2004). Los actores en escena: las organizaciones piqueteras como actor político. En M. Svampa y S. Pereyra. *Entre la ruta y el barrio: La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Buenos Aires: Biblos.

-Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. En I. Vasilachis de Gialdino. *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 23-64). Buenos Aires: Gedisa.

-Zangaro, M. (2014). “La fisiología de la gestión”: cerebro y literatura managerial. En D. Szlechter y F. Luci. *Sociología del Management en la Argentina. Una mirada crítica sobre los actores, los discursos y las prácticas en las grandes empresas del país* (pp. 41-84). Buenos Aires: Edición Fondo Editorial Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires.

Fuentes documentales:

-APJ Asociación del Personal Jerárquico de Gas del Estado. (1982). Al calor de nuestra llama. Año XI, N° 66. Editorial Centro, Buenos Aires.

-Diario Clarín 26/03/2002 y 23/03/2012,

-Diario La Nación 5/09/2003.

-Gas del Estado Capacitación. (1978). Actualización de conocimientos bienes de uso”. Curso n° 73.

-TGS. (1998). *Historia del Gas en la Argentina 1823-1998*. Publicación de la empresa Transportadora de Gas del Sur.

Fuentes legales:

-CCT 22/75; 55/92; 25/75; 45/91; 375/99; 890/07; 919/07 y 1443/15

-Decretos Nacionales (584/93).

-Ley de Contrato de Trabajo (20744/76) y Decreto (390/76).

-Ley de Reforma del Estado (23696/89).

-Ley de Emergencia Económica (23697/89).

-Ley de Privatización de Gas del Estado Sociedad del Estado (24076/92).