



## 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](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)



### **El trabajo y la familia como mundos imbricados. Tensiones y articulaciones de una difícil conciliación.<sup>1</sup>**

**Work and family like imbricated worlds. Tensions and joints of a difficult conciliation**

**O trabalho e a família gostam de mundos imbricados. Tempo e articulações de uma reconciliação difícil**

Leticia MUÑIZ TERRA\*

Recibido: 12.03.2019

Recibido con modificaciones: 04.08.2019

Aprobado: 29.10.2019



#### **RESUMEN**

Este artículo persigue el objetivo de comprender como se imbrican el mundo laboral y familiar de los/las trabajadores/as formales a lo largo del tiempo y de qué manera esa tensión/articulación genera desigualdades.

---

<sup>1</sup> Este escrito se enmarca en el proyecto "Trayectorias y carreras laborales heterogéneas de generaciones jóvenes en el Gran La Plata. Un análisis de itinerarios ocupacionales en el sector formal e informal del mercado de trabajo en el período de Postconvertibilidad". Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica. PICT código 2015-0928 y el Proyecto de Incentivos 11/H778 de la UNLP. 2016-2019. Dirigidos por la Dra Leticia Muñiz Terra

Part of this article was also elaborated in the context of INCASI Network, an European project that has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under the Marie Skłodowska-Curie GA No 691004 and coordinated by Dr. Pedro López-Roldán. This article reflects only the author's view and the Agency is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

\* Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales. Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. CIMeCS-IdIHCS. CONICET- Universidad Nacional de La Plata. Argentina. Correo: [lmunizterra@conicet.gov.ar](mailto:lmunizterra@conicet.gov.ar)

La autora es Dra en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Actualmente se desempeña como Investigadora Adjunta de CONICET (CIMeCS IdIHCS. UNLP- CONICET). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata. Asimismo es Profesora Adjunta Regular de la asignatura Metodología de la Investigación Social II (cualitativa) en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata.

Sus áreas de interés son: la desigualdad social, los estudios del trabajo, las trayectorias laborales y de clases sociales y los abordajes metodológicos cualitativos.

Para ello se acude a la perspectiva teórica de la conciliación familia y trabajo y se analizan las posibilidades de conciliación que estipula la empresa petrolera argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), recuperando las estrategias empresariales en torno a este tema. Asimismo se analizan las trayectorias laborales de los/as trabajadores/as petroleros/as, mirando en particular los cambios en la conciliación que ensayan estos/as empleados/as en diferentes momentos familiares.

La investigación es abordada a partir de un abordaje metodológico cualitativo en la cual se realizaron 20 entrevistas biográficas a trabajadores/as petroleros/as.

Los hallazgos se centran fundamentalmente en que no existen prácticamente estrategias empresariales de conciliación y en que a lo largo de las trayectorias los/as trabajadores/as van conciliando el mundo laboral y familiar de manera cambiante, atravesando una articulación/ tensión en ambas esferas de manera permanente y desigual.

La conclusión central refiere a que la inexistencia de estrategias de conciliación y la articulación/tensión de la conciliación doméstica en relación a la familia y el trabajo tienden a perpetuar las desigualdades genéricas existentes.

**Palabras clave:** familia, trabajo, conciliación, trayectorias laborales.

#### **ABSTRACT**

This article aims to understand the relation between the world of labor and families of formal workers and how this relationship is modified throughout time. We use the theoretical perspective of the family and work conciliation and analyze the possibilities of conciliation offered by Argentine oil company (YPF), looking at its labor strategies. We also analyze the labor paths of oil workers, especially the changes in their conciliation times in their families.

The research is approached from a qualitative inquiry, including 20 biographical interviews of oil workers.

Our results showed that the conciliation of labor and family are changeable throughout the worker's path.

The conclusion argues that the nonexistence of policies of conciliation and the tension of domestic conciliation in relation to family and work tend to perpetuate gender inequalities.

**Key words:** family, work, conciliation, labor paths.

#### **RESUMO**

Este artigo procura o objetivo de entender o como se imbricam o trabalho e mundo familiar dos trabalhadores / as formais e de que modo que tensão / articulação gera desigualdades que eles vai modificar ao longo do tempo. Para isto a pessoa vai para a perspectiva teórica da família de reconciliação e trabalha e as possibilidades de reconciliação são analisadas que especifica a companhia Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), recuperando as estratégias administrativas ao redor deste tópico. Também são analisadas as trajetórias de trabalho desses / trabalhadores, olhando em particular para as mudanças na reconciliação que eles ensaia A investigação é chegada a partir de uma tábua qualitativa metodológica a qual foi levado fora 20 entrevistas biográficas

As descobertas fundamentalmente são centradas nisso não exista estratégias administrativas de reconciliação praticamente e nisso ao longo das trajetórias esses / trabalhadores de as / as vai reconciliar o trabalho e mundo familiar de um modo variável, enquanto cruzando uma articulação / tensão em ambas as esferas de um modo permanente e desigual.

A conclusão central se refere que a inexistência de estratégias de reconciliação e a articulação / tensão da reconciliação doméstica em relação à família e o trabalho esparramou para perpetuar as desigualdades genéricas.

**Palavras chave:** família, trabalho, reconciliação, trajetórias de trabalho.

#### **SUMARIO**

*Trabajo y Sociedad, Núm. 34, 2020*

Introducción. 1. La conciliación como eje analítico que entrelaza las perspectivas de género y trayectorias. 2. Precisiones metodológicas. 3. La protección social en YPF: ¿estrategias empresariales de conciliación? 4. Cambios y continuidades en la conciliación de los/as agentes petroleros: adoptando una mirada diacrónica de la articulación/tensión familia / trabajo. 4.1 Las trayectorias de los varones: una vida dedicada al trabajo petrolero. 4.2 Las trayectorias de las mujeres petroleras: vidas laborales y familiares sobrecargadas. Conclusión.

\*\*\*\*\*

## **Introducción**

En el marco de las ciencias sociales, las problemáticas laborales y familiares pueden ser analizadas tanto como dimensiones independientes o como socialmente imbricadas. Esta última aproximación promueve una mirada en la que ambos mundos se van hilvanando entre sí en la trama de lo cotidiano (Weber y Dufy, 2009), posibilitando conocer en profundidad su intersección y colaborando en la comprensión de la complejidad que presentan estos fenómenos sociales.

En este artículo adscribimos a esta mirada y perseguimos el objetivo de comprender como se imbrican el mundo laboral y familiar de los/las trabajadores/as formales y de qué manera esa articulación/tensión va modificándose a lo largo del tiempo.

Para ello acudimos a la perspectiva teórica de la conciliación familia y trabajo y analizamos si la empresa petrolera argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) ofrece posibilidades de conciliación a sus empleados/as y cuáles son sus particularidades. Asimismo analizamos las trayectorias laborales de esos/as trabajadores/as, mirando especialmente los cambios en la conciliación que ensayan estos/as empleados/as a lo largo de los diferentes momentos familiares.

La importancia del análisis de la conciliación familia/trabajo radica en que en América Latina a pesar del aumento de la participación de las mujeres al mercado de trabajo, no se ha producido un cambio profundo en lo que respecta a las políticas públicas de conciliación ni se ha avanzado en una distribución equitativa del trabajo doméstico al interior de los hogares (Astelarra, 2005, Batthyány, 2015, Reca, 2010, Rico y Robles, 2016). Esta situación deriva en la persistencia de las inequidades de género en la región.

Al respecto, los estudios sobre conciliación en Argentina, están directamente relacionados con los realizados para América Latina y se preocupan por analizar, por un lado, la permanencia de las inequidades de género en la distribución de las responsabilidades domésticas y extra-domésticas - (que dejan para la mujer un lugar de subordinación en la distribución de responsabilidades familiares, y condicionan al mismo tiempo su inserción en el mercado de trabajo) y, por otro lado, por la creciente necesidad del despliegue, por parte del Estado, de políticas de conciliación en tanto intervenciones que busquen facilitar una combinación adecuada entre el mundo doméstico y laboral (Benería 2005, Esquivel, 2011, Faur, 2014, Pautassi, 2005, Rodríguez Enríquez, C, Giosa Zuazúa, N y Nieva, D, 2010). Al igual que en los estudios latinoamericanos, le otorgan centralidad a la conciliación femenina y en menor medida a la masculina.

Una línea de trabajo poco desarrollada aún, es la que indaga comparativamente y desde una perspectiva metodológica cualitativa y diacrónica la conciliación que desarrollan varones y mujeres en sectores específicos. El análisis dinámico de lo que acontece con la conciliación en un sector particular y las estrategias familiares que despliegan trabajadores y trabajadoras de un mismo espacio laboral para conciliar a lo largo del tiempo el mundo productivo con el reproductivo se presenta así, desde nuestro punto de vista, como un enfoque interesante para comprender en profundidad la desigualdad genérica desde una mirada relacional. Este abordaje es el que adoptamos en el este artículo.

Asimismo, mirar la imbricación del mundo familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras de YPF en Argentina resulta interesante por dos razones.

En primer lugar porque, al igual que en todas las firmas petroleras a nivel mundial, la composición de la planta de trabajadores formales de la empresa ha estado siempre masculinizada. Así, aunque en los últimos años se ha comenzado a incorporar una mayor proporción de mujeres, hasta el momento el porcentaje de trabajadores varones representa el 85 % del total de la plantilla (Muñiz Terra, 2015a). Esta situación resulta especialmente relevante en tanto permite observar si la composición y la cultura masculinizada que tiene cita en la fábrica (Muñiz Terra, 2015b), propicia representaciones genéricas en relación a los roles que los varones y las mujeres pueden y deben tener al interior de la firma y fuera de ella, promoviendo o limitando la conciliación trabajo / familia a lo largo del tiempo.

En segundo lugar porque en Argentina, la explotación y producción petrolera realizada por la firma, que estuvo hasta los años 90 del siglo XX en manos del Estado, se transformó, al igual que en otros países de América Latina, en central para el desarrollo nacional. La importancia de YPF, su producción y su mundo laboral continúa hasta la actualidad, a pesar de la privatización que sufrió entre los años 90 y la primera década de los 2000, cuando estuvo en manos de la firma española REPSOL y la conducción mixta que presenta desde 2012.

### **1- La conciliación como eje analítico que entrelaza las perspectivas de género y trayectorias.**

Estudiar la conciliación de la vida familiar y laboral, su articulación y tensión, significa adoptar una mirada analítica que permita comprender las transformaciones que se han ido dando en relación a la vida productiva y privada no solo en el sistema económico y en el entorno social, sino también los cambios en las instituciones, la gestión de los recursos humanos en las empresas y en los recorridos, elecciones y renuncias de los individuos (Barrère Maurisson, 1999).

Estas últimas dimensiones son las que observamos en este artículo. Más concretamente la noción de conciliación a la que aludimos hace referencia a la forma en que se produce la articulación entre las actividades productivas (laborales) y reproductivas (domésticas) considerando especialmente los diferentes dispositivos institucionales que la propician o limitan (tales como estrategias de conciliación empresariales) y las representaciones, negociaciones y acciones sociales acerca de la distribución de responsabilidades que se establecen desde los sujetos involucrados (Faur, 2006). Considerando además que estas negociaciones suelen producirse entre personas con desiguales grados de autonomía y autoridad en el ámbito de las familias (Jelin, 2014)

La perspectiva de la conciliación se enmarca en los estudios de género en tanto se preocupa por comprender la dinámica relacional entre varones y mujeres en los ámbitos públicos y privados. Así los estudios sobre conciliación entienden al género como una construcción social que, a partir de las diferencias biológicas, adjudica roles y funciones predeterminadas a cada sexo en la reproducción social. Éste se expresa en actitudes, comportamientos y representaciones sociales acerca de lo femenino y lo masculino como atributos naturalizados en las relaciones sociales así como en las relaciones de poder y subordinación entre varones y mujeres. Supone definiciones que abarcan tanto la esfera individual (incluyendo la subjetividad, la construcción del sujeto y el significado que una cultura le otorga al cuerpo femenino y masculino) como la esfera social (que influye en la división del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre unos y otros) (De Barbieri, 1992, Lamas, 1996; Scott, 2003).

Para este análisis de la conciliación adoptamos la perspectiva de trayectorias dado que es una herramienta heurística que permite cristalizar las transformaciones en la conciliación trabajo / familia en la temporalidad. Esta aproximación se inscribe en el enfoque biográfico de las ciencias sociales que introduce el análisis la dimensión temporal (retrospectiva), analizando la articulación

que se produce a lo largo del tiempo entre la estructura de oportunidades del mundo externo y el conjunto de disposiciones y capacidades de los sujetos (Muñiz Terra, 2012).

El estudio de la conciliación trabajo / familia a partir de la mirada longitudinal de las trayectorias que presentamos pretende así comprender de qué manera los/as trabajadores/as transitan a lo largo del tiempo la conciliación construida sobre una tensión/imbricación permanente entre las estrategias empresariales en torno a la conciliación y la organización, representación y negociación familiar en relación a los roles de género.

## **2 -Precisiones metodológicas:**

La investigación fue desarrollada a partir de una aproximación metodológica cualitativa para la cual se realizaron durante los años 2013 y 2014, 20 entrevistas biográficas a trabajadores/as de YPF. En particular las entrevistas fueron realizadas con agentes de la refinería La Plata, que es la unidad de refinación más importante que ha tenido la firma en términos productivos y en relación a la cantidad de trabajadores/as desde la segunda década del siglo XX.

Asimismo, se utilizó la técnica de análisis de documentos (Valles, 1997) para recuperar y analizar leyes e información de revistas empresariales y Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)

Cabe aclarar que aunque las entrevistas fueron realizadas entre los años 2013-2014, el período bajo estudio fue circunscripto hasta el año 2012, momento en que la firma dejó de ser exclusivamente privada y adquirió una gestión empresarial mixta (estatal/privada). Por ello en las entrevistas nos propusimos recuperar las experiencias de los/as trabajadores hasta ese momento.

Para la selección de los/as entrevistados se construyó una muestra intencional (Guber, 2005) compuesta por agentes petroleros/as varones y mujeres que hubieran experimentado una conciliación a largo plazo. Para ello se establecieron como criterios: que los/as agentes hubieran trabajado en la empresa antes de la reestructuración y privatización de la firma en los años 90, y hubiesen podido continuar en la compañía luego de este proceso (período en que modificaron los CCT) y que formaran parte de una familia en etapa de consolidación/disolución.

Considerando la propuesta de Wainerman (2005) en relación a que las familias suelen atravesar distintas etapas: formación (que se inicia con la cohabitación entre un hombre y una mujer), expansión (que comienza con el nacimiento del primer hijo/a), consolidación (que se extiende mientras dura la crianza de los hijos) y disolución (que se inicia con la partida de los hijos del hogar)<sup>2</sup>, decidimos que era importante que los/as entrevistadas tuvieran una familia en las últimas dos etapas, pues esto nos permitía observar los cambios en los arreglos y responsabilidades domésticas a lo largo del tiempo.

El criterio para determinar el número total de personas a entrevistar fue el de saturación de la información producida (Valles, 1997) y el análisis de las entrevistas fue realizado a partir de la perspectiva de análisis de acontecimientos biográficos y momentos bifurcativos (Godard, 1996, Leclerc Olive, 2009, Muñiz Terra, 2016).

A lo largo del texto incorporamos algunos fragmentos de las entrevistas realizadas en la investigación con la idea de ilustrar nuestras argumentaciones.

---

<sup>2</sup> Aunque esta clasificación presenta problemas cuando las familias no cumplen con las fases establecidas, (por separaciones, divorcios, fallecimientos, etc) en nuestro caso resulta útil a los fines analíticos dado que las en líneas generales las familias analizadas han transitado las etapas de manera consecutiva.

### 3 - Las protección social en YPF: ¿estrategias empresariales de conciliación?

Desde sus orígenes a principios del siglo XX y al igual que las empresas del sector petrolero a nivel mundial, YPF ha tenido una planta de trabajadores conformada mayoritariamente por varones. Este perfil masculinizado se justificaba por el tipo de actividad forzada e insalubre que debían realizar. El lugar de la mujer/esposa del trabajador petrolero era por su parte el hogar, pues ella debía ocuparse de las actividades domésticas, de la crianza de sus hijos y de hacerlos asistir a la escuela (Ciselli, 2007).

Esta situación era, además, reforzada por la estrategia paternalista de la empresa que establecía una serie de protecciones sociales para al trabajador y su familia. Si bien las mismas estaban basadas en el cumplimiento de la seguridad social establecida por ley, la protección ofrecida excedía la obligatoriedad legal al intervenir en la vida de la familia petrolera más allá de la fábrica. Con ellos se intentaba fijar la vida de los agentes petroleros en torno a la compañía y lograr el involucramiento, no solo productivo sino también ideológico con los objetivos de la empresa.

La política paternalista se desarrollaba en articulación con las acciones del Sindicato Único de Petroleros del Estado (SUPE). YPF y SUPE propiciaban la construcción de complejos habitacionales en donde se asentaban las familias petroleras, garantizaban la existencia de jardines maternales empresariales al que los/as hijos/as de los/as trabajadores tenían acceso libre y gratuito, construían clínicas petroleras en la que los trabajadores y sus familias tenían prioridad de acceso y atención, edificaban clubes donde los agentes petroleros y su descendencia podían compartir momentos de ocio y esparcimiento.

Una de las principales características del paternalismo de YPF fue la íntima articulación establecida entre la organización del trabajo en la empresa y el espacio extra-fábril, es decir entre los ámbitos de la producción material y la reproducción de la fuerza de trabajo, reforzando con ello la dicotómica división sexual del trabajo culturalmente aceptada en la sociedad según la cual los varones/esposos debían tener a cargo las actividades productivas y las mujeres/esposas tenían que ocuparse de las tareas domésticas (Wainerman, 2005) y de cuidados.

Aunque originalmente YPF era una firma exclusivamente masculina, a partir de los años 40, algunas mujeres comenzaron a insertarse en la firma en actividades feminizadas tales como las de limpieza o en los sectores administrativos y, en la década del 70, un número menor de ingenieras fueron incorporadas a las áreas productivas o de investigación. El ingreso de esta escasa cantidad de trabajadoras no significó, sin embargo, la introducción de estrategias orientadas a la conciliación.

En suma, la política de protección social paternalista de YPF otorgó a los/as agentes petroleros ciertas garantías con el objetivo de fijar al trabajador y a su familia en la región y garantizarse la posesión de mano de obra y su reproducción (Mases, 2007). La conciliación estaba lejos de su ámbito de interés, pues según su propia lógica no había necesidad de ella en tanto sólo debía estimular y garantizar la reproducción de la división de roles al interior de los hogares petroleros.

En los años 90 se puso en marcha en nuestro país un nuevo modelo de acumulación que determinó la privatización de gran parte de las empresas públicas. YPF fue una de las primeras empresas privatizadas. El proceso de desestatización significó, entre otras cosas, una profunda racionalización de su plantilla de trabajadores (Muñiz Terra, 2012), proceso que no se revirtió cuando la firma se transformó en una compañía mixta a partir del año 2012.

La nueva gestión privada o mixta de la firma petrolera puso en práctica algunos cambios en materia de gestión de la fuerza de trabajo que no significaron, sin embargo, una transformación en la composición masculinizada de la empresa (Muñiz Terra, 2015). Si bien las innovaciones realizadas fueron más organizacionales que tecnológicas y podrían haber incorporado un número importante de mujeres al trabajo petrolero, esa no fue la estrategia adoptada por la nueva conducción, que decidió reclutar solo a algunas mujeres jóvenes, profesionales (contadoras,

diseñadoras gráficas, ingenieras) y con disponibilidad para trabajar en horarios rotativos o cambiantes.

La incorporación de una mayor, aunque limitada, proporción de mujeres en la compañía, en un contexto de crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral, propició la inclusión de estrategias que contemplaban algunas situaciones particulares que debían atravesar las mujeres en la empresa, tales como, el cambio de funciones de las trabajadoras embarazadas, quienes podían pasar de desempeñarse en el sector productivo al sector de procesos (investigación) o administrativo durante el período gestacional, dado que el sector de plantas era considerado riesgoso. Estas medidas se complementaban, con el pago de un monto para enviar al bebé a un jardín maternal luego de transcurridos los tres meses de licencia por maternidad.

La nueva política de recursos humanos era pensada y aplicada para todo el personal y se reflejaba claramente en los Convenios Colectivos de Trabajo CCT firmados entre la gestión privada de la firma (REPSOL YPF) y el SUPEH. Entre esos CCT los últimos fueron los 868/ 07 (firmado entre YPF y el SUPEH) y el 1261/12 (firmado entre OPESSA YPF y SUPEH). Ambos convenios están aún vigentes por ultra actividad e introdujeron algunos pequeños cambios en los artículos relativos a la conciliación, entre los cuales cabe mencionar la licencias por paternidad de 7 días y las licencias por atención de familiar enfermo de hasta 10 días corridos con goce de remuneración.

De esta forma la firma ajustaba la estrategia de protección social de sus trabajadores/as a la normativa vigente en la Ley de Contrato de Trabajo, sin que esto significara directamente una preocupación y el despliegue de estrategias de protección orientadas a estimular la conciliación trabajo/familia.

Las estrategias de protección social de YPF en los períodos analizados, a saber: antes y después de la privatización de la firma, muestran en suma, que aunque se produjeron cambios significativos en la gestión de recursos humanos de la compañía, las dificultades en la imbricación de la vida laboral y familiar nunca fueron una preocupación empresarial. En consecuencia, las estrategias de conciliación aparece aún hoy como una cuestión institucional pendiente, siendo los/as trabajadores/as quienes deben resolverla de manera privada al interior de sus hogares.

¿Cómo logran la conciliación los/as agentes petroleros/as?, ¿qué estrategias ponen en marcha los trabajadores y las trabajadoras de YPF para articular en distintos periodos el mundo laboral y familiar?, ¿existen diferencias entre los géneros en relación a la conciliación? A continuación intentamos responder a estos interrogantes.

#### **4 - Cambios y continuidades en la conciliación de los/as agentes petroleros: adoptando una mirada diacrónica de la articulación/tensión familia / trabajo.**

En esta apartado recuperamos las trayectorias de los/as trabajadores/as petroleros/as en el marco de la perspectiva biográfica. Se enfocará así la mirada en la manera en que éstos/as articulan el mundo doméstico y laboral a lo largo del tiempo en las diferentes etapas de la vida familiar: formación, expansión, consolidación y disolución.

##### **4.1- La trayectorias de los varones: una vida dedicada al trabajo petrolero.**

Aunque la inserción laboral de los trabajadores petroleros variaba de acuerdo a su familia de origen, podemos comenzar señalando que en líneas generales comenzaban sus trayectorias ocupacionales de manera informal, trabajando en negocios o haciendo alguna changa los fines de semana.

Estas inserciones, eran, en ocasiones paralelas a los estudios universitarios, situación que los llevaba a repartir sus días entre las cursadas, los exámenes y el mundo laboral.

Habitualmente los trabajadores que realizaban estudios universitarios se orientaban a la carrera de ingeniería civil e industrial y química, formación que era luego utilizada para trabajar en YPF. De hecho gran parte de los trabajadores que lograron permanecer en la firma petrolera luego de la privatización eran ingenieros químicos que habían logrado ingresar a la empresa una vez recibidos, abandonado con ello los trabajos informales que tenían con antelación.

En algunos casos, la finalización de las carreras coincidían con la formación de una familia propia.

*"era incluso una etapa de la vida en que, entre los 21 y los 29 años en que uno va forjando...su vida familiar también...que tenes novia...empezás a (...) Me casé y bueno, me ordené bastante porque mi esposa me ayudó muchísimo. Viste, el matrimonio, si uno tiene una buena pareja uno se normaliza, se ordena, se planifica (...) Y además, claro, no perdés tiempo. Yo estaba justo en los últimos años de la carrera, yo estaba creo que en quinto año, me faltaba poquito para recibirme y ...y me recibí con mi mujer embarazada" (Entrevista N° 10, Trabajador petrolero).*

Luego de la formación de la familia, habitualmente se producía la llegada de los/as hijos/as y surgía la necesidad de ampliar las viviendas, o cambiarlas, por la necesidad de tener más espacio para la vida cotidiana.

Para el cuidado de los/as hijos/as los/ trabajadores petroleros recurrían a distintas estrategias: por un lado contaban con la guardería de YPF (que fue cerrada con la privatización), jardín maternal muy valorado por su calidad y por su cercanía a la firma; por otro lado, contaban para el cuidado con parte de las mujeres de la familia: madres, abuelas, hermanas y tías aparecen así en las narrativas de manera recurrente. En algunos casos también se contrataban niñeras o señoras que se dedicaban al cuidado y la limpieza de la casa al mismo tiempo. Cuando los/as niños/as se encontraban en edad escolar y las esposas/compañeras trabajaban fuera del hogar, se recurría a una combinación de escolaridad (cuatro horas) y niñeras o familiares encargadas del cuidado extraescolar hasta que llegaba la madre.

*"Hasta los 3 años había una guardería en la empresa de mi señora, ella lo llevaba ahí, después había una señora muy buena, que tuvo que irse del laboratorio porque era alérgica a ciertas [...] y ella venía a cuidarlo, hasta que [...] y después vino otra señora, que también era de ahí, y lo llevaba a la escuela a la tarde, entonces se levantaba tarde, le daba de comer y después nosotros lo íbamos a buscar. (Entrevista N° 16, Trabajador petrolero)*

En cuanto a la organización de las responsabilidades domésticas (mandados, limpieza, arreglos, etc) sus relatos traslucen miradas heterogéneas, pues mientras algunos sostenían que "ayudaban" a sus esposas/compañeras con algunas pocas cosas de la casa, sobre todo de mantenimiento, otros señalan que repartían las tareas con sus esposas/compañeras, aunque admitían sin embargo que ellas eran quienes se encargaban fundamentalmente de estos menesteres. Su menor participación en el mundo doméstico era explicada por la carga horaria exigida por el trabajo petrolero, que los mantenía ocupados gran parte del día.

*"No, yo no hice nada. [risas] [...] mantenimiento sí, pero no las cosas de mantenimiento de lavar ropas, de que no perdiera nunca, una canilla, eso sí [...] pero cocinar no, limpiar tampoco [...] el orden y el andar con los deberes y llevarlos al médico todo pasaba por mi esposa. (Entrevista n° 19; Trabajador Petrolero)*

*"Mi esposa siempre trabajó también, entonces era complicado.... De la casa, en realidad cuando teníamos los chicos venía una chica a cuidarlos y bueno, nos arreglábamos nosotros así...hacíamos los mandados...divididos digamos. Y la mayoría de las compras, la limpieza y eso cae hasta el día de hoy sobre mi mujer, cosa que me recrimina bastante... Pero bueno ahora que estamos ... casi jubilados...yo cocino más y hago más cosas que antes Eh...también es cierto que yo tenía más tiempo de trabajo que ella..., estaba trabajando todo el día..., aunque ella trabajaba por ejemplo en Verónica, se iba a la mañana y volvía a la tardecita y se encargaba de la casa y de los chicos.. primero tuvimos una nena, después un varón" (Entrevista N° 10, Trabajador petrolero).*



De sus recuerdos en relación a la vida familiar cuando sus hijos eran pequeños afloran remembranzas de una época en la que YPF ofrecía un trabajo de jornada completa y para toda la vida, con buenos salarios y seguridad social, propiciando además el encuentro entre las familias petroleras. En el entrelazamiento de rememoraciones que habilita su memoria valoran positivamente el cambio que la reestructuración empresarial trajo consigo para las carreras de los/as trabajadores/as del petróleo, sin advertir que las pérdidas sociales que evocan con nostalgia fueron una consecuencia directa del nuevo paradigma laboral que se impuso en la empresa y al que algunos dicen adscribir.

*"Eso cambió muchísimo, yo creo que ahí...digamos, desde el punto de vista remunerativo, te digo que el trabajador de YPF está muy bien hoy...ahora desde los recursos humanos me parece que es una deuda que está pendiente, me parece. Por lo que yo viví en esa época y por lo que veo hoy. Hay cosas que mejoraron, por ejemplo hay...eh...la organización para un ascenso antes era por antigüedad y era cuestionable, ahora la carrera es más por mérito o por proyecto o por objetivos, eso es un aspecto por ahí...mejorado, pero todo lo que antes YPF te daba, la guardería para los chicos, el club...o sea, desde lo social, es una deuda importante para mí... Lo social... (Entrevista N° 10, Trabajador petrolero).*

Las carreras laborales dentro la empresa luego de la privatización tendieron a amesetarse, pues se redujeron los escalafones y la movilidad pasó de ser estrictamente ascendente entre un puesto a otro de acuerdo a la antigüedad y los saberes, a ser incierta, pues nadie sabía cuales eran los mecanismos concretos para lograr acceder a un puesto mejor.

La movilidad, comenzó desde entonces a estar vinculada en cambio con la polivalencia funcional, es decir por el cambio permanente de funciones y de plantas productivas. Los trabajadores aprendieron así a hacer su trabajo y el de los compañeros que habían sido despedidos, tomando clases para especializarse y adaptarse a la nueva política empresarial. Estos procesos no estuvieron exentos de presiones que debieron resolver y soportar.

*"hubo un período en el cuál trabajábamos 12 horas por día todos los días del mes. Un período...y también eso era una presión por que vos...una vez me acuerdo que me llama el director de la refinería y me dice, era una sábado a la mañana, y decía esta noche te necesito en una reunión a las 10 de la noche en la refinería..." (Entrevista N° 10, Trabajador petrolero).*

Frente a estas situaciones reconocen el acompañamiento que recibieron por parte de sus esposas/compañeras, que fueron un pilar fundamental para que pudieran permanecer y crecer en su trabajo.

*"Mi familia siempre me ha acompañado mucho. Más en medio de esa situación, en la que estaba bravo porque te podían echar en cualquier momento..., entonces si me tenía que quedar después de mi horario lo hacía.... No que quedaba otra..." (Entrevista N° 2, Trabajador petrolero).*

El paso del tiempo significó en términos familiares el casamiento o la independencia de los hijos del hogar y, en algunos casos la llegada de nietos/as. Las casas que se llenan de ruido sólo cuando vienen los nietos marcó en inicio de una nueva etapa, que en algunos casos los invitó a mudarse a departamentos más pequeños o a las afueras de la ciudad, donde poder disfrutar de jardín y el aire libre. En estos procesos de consolidación y de disolución familiar las esposas/compañeras han estado siempre presentes jugando un papel activo frente a los cambios que la nueva situación familiar invitaba a introducir.

*"Mi esposa me ayudó muchísimo y bueno, todavía estamos...juntos. Después de...casi...40 años...39, más precisamente...Mis hijos se han casado también, así que tengo unos nietos divinos. ..." (Entrevista N° 10, Trabajador petrolero).*

#### **4.2. Las trayectorias de las mujeres petroleras: vidas laborales y familiares sobrecargadas.**

Las trayectorias laborales de las mujeres petroleras se inician habitualmente ligadas a los estudios de licenciatura o ingeniería en Química, ya sea de manera informal antes de recibirse o formal una vez finalizados los estudios de grado.

*“cuando yo estudiaba en la facultad un compañero me ofreció dar clases de apoyo para chicos de secundaria en un instituto... estaba bueno porque me hacía unos pesos para mí... así empecé a trabajar” (Entrevista N° 13, Trabajadora petrolera).*

*“El único trabajo que yo he tenido ha sido con YPF desde que me recibí. Nunca había tenido otro trabajo. No había tenido necesidad. (...) Mi mamá era ama de casa. Ella se había recibido de maestra pero ejerció muy poco. Y mi papá era militar” (Entrevista N° 6, Trabajadora petrolera).*

Los ingresos a YPF se produjeron de manera diversa pues mientras algunas tuvieron la posibilidad de hacer un curso de especialización luego del cual las convocaron para trabajar, otras lograron ingresar a partir de sus redes sociales, por conocidos que tenían en la empresa.

Una particularidad de las trabajadoras petroleras era que sus esposos/compañeros eran también trabajadores de YPF o trabajaban en empresas del sector, el espacio laboral se transformaba así en un espacio compartido una vez que se constituían las familias.

*“Yo estaba soltera y en el curso conocí a quien, bueno, es actualmente mi esposo. En realidad, había estudiado en mi facultad, pero yo no lo conocía. Así que nos pusimos de novios el año del curso que fue en el '82 y nos casamos en marzo del '84. Él había sido asignado a refinería La Plata y yo estaba trabajando en Florencio Varela. Así que ya después cuando formamos pareja, nos casamos y nos vinimos a vivir a La Plata desde el '84”. (Entrevista N° 6, Trabajadora petrolera).*

Con el paso del tiempo, las mujeres decidieron ser madres y comenzaron a dedicar más tiempo y energía para el cuidado de los/as niños/as, situación que las enfrentó a una situación compleja pues, sus esposos no sentían que el cuidado de los/as hijos/as debía ser compartido y, tal como vimos en el apartado 3 del presente capítulo, al empresa no establecía políticas específicas de conciliación. De esta forma, con el advenimiento de la maternidad las mujeres se encontraron ante una encrucijada: renunciar a su deseo de una carrera profesional exitosa dada la excesiva carga horaria que la empresa requería, o continuar en su camino laboral medianamente ascendente otorgando menos tiempo y dedicación a su maternidad.

*“Cuando tuve a mi primer bebé tuve que hacer un paso al costado de producción. Porque no tenés horario de salida, más cuando sos jefe de planta [...] Procesos me viene bárbaro para ser mamá, no me siento igualmente valorizada que cuando estaba en Producción, como que en Producción me sentía más tenida en cuenta. (Entrevista n° 5. Trabajadora petrolera)*

Este relato ilustra una renuncia al reconocimiento en el ámbito del trabajo por parte de las mujeres que los varones no debían atravesar.

Ante la maternidad gran parte de las trabajadoras petroleras recurrieron en primer lugar a la guardería que la empresa tenía para los/as hijas de los/las trabajadoras petroleros/as, pero luego de su cierre como consecuencia de la privatización, las mujeres delinearon distintas estrategias para el cuidado de sus hijas: niñeras, jardines maternos y familiares fueron los principales soportes a los que recurrieron para dichas tareas.

*“Y, cuando yo trabajaba en Varela tuvimos mellizas. Entonces mi esposo llevaba a nuestras hijas a la guardería de la refinería. La guardería era bárbara, sobre todo para las madres. (...) Entonces antes, mi marido las llevaba a las mellis a la guardería e iban y venían con él. Porque él tenía horario diurno en YPF. Luego cuando él pasó a jefatura de turno, ya trabajaba mañana, tarde y noche. Entonces ya no pudimos llevar a las nenas a la guardería. Entonces contratamos a*

*una señora que iba a mi casa. Estaba desde la mañana cuando nosotros nos íbamos y se quedaba hasta la hora que yo volvía, sobre todo. Porque yo trabajaba en Florencia Varela y llegaba seis y media más o menos a mi casa o antes.(...) Así que bueno..., no ha sido fácil.. siempre trabajé un montón de horas. (Entrevista N° 6, Trabajadora petrolera).*

Con la privatización de YPF, la organización doméstica de las familias sufrió algunos cambios, pues la firma permitió que continuaran trabajando pero las reubicó en otras plantas, dado que algunos sectores fueron desmantelados.

*"Cuando se dio la privatización, bueno en seguida a mí me ubicaron. Por suerte, no me pasó nada, fue cuando mi esposo se quedó sin trabajo en la empresa. (...) El tema ahí era conservar el trabajo, lo más importante. Pero bueno, como mis hijas eran chicas yo no quería irme a Buenos Aires en ese momento, así que me fui al laboratorio de la refinería La Plata. Entonces estuve trabajando en la parte de control de la refinería desde el '93 al 2001" (Entrevista N° 6, Trabajadora petrolera).*

La posibilidad de continuar revistando como empleadas petroleras fue central en un momento de reestructuración de la firma y de altos índices de desempleo a nivel nacional. Luego de los años de trabajo en la refinería, cuando los/las hijos/as fueron más grandes y la familia pasó a la etapa de consolidación, algunas trabajadoras aceptaron comenzar a trabajar en el sector corporación de la compañía que estaba localizado en Buenos Aires, otras quedaron trabajando en la unidad productiva de La Plata transitando al igual que los varones una rotación permanente en los puestos y las plantas.

*"luego de la privatización yo trataba de cumplir con lo que me pedían... comencé a hacer mi trabajo y el que hacían algunos de mis compañeros y compañeras despedidas.... Fue muy triste todo eso... y agotador (...) me fueron cambiando de plantas varias veces, decían que teníamos que conocer todo el proceso productivo....y luego me pasaron al sector procesos, que es un poco más tranquilo..." (Entrevista N° 2, Trabajadora petrolera).*

Aquellas que tuvieron la oportunidad de pasar a la parte corporativa en Buenos Aires desarrollaron una carrera técnica de ascenso pasando del sistema de calidad al sistema de gestión y luego al área de investigación y desarrollo. Su movilidad interna implicó también la inclusión de la proactividad que era vista como una oportunidad en tanto les permitió ir adquiriendo saberes específicos en una empresa en la que no solían existir tales oportunidades para las mujeres. Pues como ellas señalan, YPF y el sector petrolero en general han sido siempre mundos laborales masculinizados.

*"Las actividades en las plantas productivas de la refinería son masculinas, en la planta, vos vas a una refinería, vas a una terminal y es todo masculino porque tenés cosas mecánicas o que mover, bueno hay distintas actividades. Pero todo lo que sea las actividades industriales; ahora hay más mujeres que antes ¿no? la incorporación de la mujer ha crecido en los últimos años, Es decir, ahora la mujer no hay discrim...para mí no hay salvo en algunas industrias muy especializadas, algunas industrias puntuales. (...) Ahora no, ahora es como que no hay, yo no veo que haya diferencia, la mujer es tan capaz y puede resolver los problemas a la altura de lo que puede resolver un varón, no tiene nada que ver. Tiene que ver con la formación que tenga, el conocimiento del trabajo; no por ser varón o mujer. Lo que tiene que ver es la experiencia, los conocimientos. Eso" (Entrevista N° 6, Trabajadora petrolera).*

Dada la amplitud de las jornadas laborales de las trabajadoras y el trabajo a jornada completa de sus esposos, las responsabilidades domésticas habitualmente continuaron delegadas en mujeres contratadas para diversas actividades: limpieza, lavado de ropa, etc.

Ahora bien, si bien gran parte de estas actividades eran asignadas a terceros/as, algunas responsabilidades resultaban difícilmente delegables. Las decisiones relativas a cómo se administraban los tiempos familiares; quién se hacía cargo de la organización y las tareas domésticas ante la posible ausencia del personal contratado; o cuando los/as niños/as se

enfermaban, qué productos y servicios debían comprarse y consumirse; quién se encargaba de llevar a los niños a los médicos, eran decisiones que quedaban a cargo de ellas y que eran tomadas y gestionadas, en muchas ocasiones cuando estaban trabajando en la empresa. Se veían así expuestas a una doble presencia o a una doble carga de trabajo, en tanto su presencia en el empleo se daba junto a su presencia en el ámbito doméstico familiar (Carrasquer, 2009)

Por otro lado, la excesiva carga horaria del trabajo en YPF ofrecía posibilidades limitadas de desarrollar actividades de tipo personal o recreacional.

*"cuando podía iba a gimnasia. Cuando las chicas eran más grandes iban a inglés o a hacer algún deporte y con mi esposo las llevábamos, traíamos... A veces nos dormíamos... nunca dormimos muchas horas tampoco. En el tiempo que yo estuve en la refinería yo llegaba más temprano a mi casa, bueno eso me daba, era más aliviado porque podía hacer más cosas; no andar tan a las corridas porque vivía cerca de mi trabajo. Yo siempre anduve súper a las corridas"* (Entrevista N° 6, Trabajadora petrolera).

Con el correr de los años, los/as hijos/as han migrado de la casa familiar y han formado sus propias familias, lo que ha transformado a las mujeres trabajadoras en abuelas, lazo familiar que les ha dado una gran alegría.

*" mi hija tuvo hace 4 años a Flor, mi nieta, y eso es maravilloso... cuando mi hija se fue a vivir con su novio y nos quedamos solos en casa con mi marido conocimos eso que se llama nido vacío viste... nos costó mucho... pero la llegada de nuestra nietita lo ha compensado..."* (Entrevista N° 2, Trabajadora petrolera).

Actualmente las familias de las trabajadoras entrevistadas se encuentran, en líneas generales en la etapa de consolidación y disolución, gestionando sus trámites jubilatorios luego de muchos años de trabajo a jornada completa. Continúan contratando personal para gran parte de las actividades domésticas, aunque siguen a cargo de algunas porque no todas estas actividades son efectivamente delegables.

## Conclusión

En este artículo hemos estudiado la imbricación de la vida laboral y familiar a lo largo del tiempo a partir de analizar la articulación/tensión que se produce en la conciliación. Para ello concentramos nuestra mirada en el caso de YPF y reconstruimos tanto la inexistencia de estrategias empresariales de conciliación por parte de la firma como las trayectorias de un grupo de trabajadores/as petroleros/as formales y sus arreglos familiares para lograr la conciliación.

En cuanto a las estrategias empresariales señalamos que no se observa una preocupación por garantizar un desarrollo armónico de la vida laboral y familiar de trabajadores y trabajadoras. La única excepción hallada fue la posibilidad otorgada a la mujer de cambiar de funciones en el período gestacional y la licencia por maternidad y lactancia aprobada por la Ley de Contrato de Trabajo. La inexistencia de estrategias empresariales de conciliación relega, en consecuencia a la mujer, y a sus posibilidades de crecimiento en la firma.

En cuanto a las representaciones, negociaciones y prácticas desplegadas a lo largo del tiempo por los/as agentes petroleros/as, podemos señalar la existencia de algunas diferencias entre los géneros.

Si consideramos por ejemplo las trayectorias de los varones, queda claro que los hombres pueden desarrollar una carrera ascendente individualizada, gracias a la proactividad y dedicación casi exclusiva a la empresa, situación posibilitada a nivel familiar por el acompañamiento permanente de las esposas o parejas, que los ayudan a "ordenarse y planificarse" y los "liberan", en gran medida, de las responsabilidades familiares.

Ante la transición desde la gestión empresarial pública a la privada, la trayectoria de estos trabajadores sufrieron algunos cambios, que significaron una mayor exigencia en términos

productivos, formativos y temporales a las que pudieron responder gracias a los arreglos familiares y a una resignación y pérdida de momentos de ocio y recreación.

La división del trabajo al interior de sus hogares a lo largo del tiempo muestra, en suma, una desigualdad evidente, pues para que los varones pudieran dedicarse casi exclusivamente a YPF, sus esposas/parejas se encargaban del trabajo doméstico, con colaboración de una empleada doméstica.

Las trayectorias de las mujeres petroleras, muestran en cambio una permanente tensión y división entre lo familiar y laboral. Sus relatos dejan traslucir una vida a las corridas que se ha visto fuertemente condicionada por su inserción en YPF.

Al igual que los varones, las mujeres pudieron realizar una carrera de ascenso, pero sufriendo las presiones que YPF imponía a los/as trabajadores/as que habían permanecido en la firma, sin considerar sus necesidades de conciliación. Si bien no señalan que su condición femenina haya limitado sus posibilidades de crecer en términos laborales, sostienen que la carrera petrolera y la firma siguen estando masculinizadas.

Por otro lado, aunque en sus relatos, las actividades domésticas parecen haber sido compartidas con sus esposos/parejas, la organización de las mismas y el cuidado de los/as hijo/as estuvo principalmente a su cargo. En el período de expansión y consolidación familiar, debieron también recurrir a colaboración externa para el cuidado de sus niños/as pequeños/as, para lo cual contaron con la guardería de YPF, con el apoyo de familiares y/o la contratación de personal para dicha actividad.

El escaso tiempo disponible para las actividades domésticas derivó en la necesidad de contar, durante todas las etapas de la vida laboral y familiar, con personal que se encargara de algunas cuestiones que ellas no podían abarcar.

En síntesis, las trayectorias laborales y familiares de varones y mujeres, muestran particularidades disímiles que ponen de relieve una importante desigualdad genérica. Mientras para ellos durante su trayectoria laboral la conciliación no apareció como una necesidad ni un problema, pues en su mundo de representaciones las tareas domésticas no son su responsabilidad directa, para ellas a lo largo de su camino laboral la conciliación es una obligación, pues se consideran las principales responsables del mundo reproductivo de sus hogares. Así, frente a la doble presencia (productiva y reproductiva) y ante la imposibilidad de reducir la carga en el mercado laboral dado que la firma no elabora estrategias de conciliación, las mujeres tienden a delegar una parte de sus responsabilidades domésticas.

Desarrollan así una “conciliación delegante”, pues tercerizan en otras mujeres parte de las tareas domésticas (limpieza, cocina, cuidados), quedando sin embargo bajo su responsabilidad un conjunto de actividades vinculadas a la gestión de tareas tales como organizar las compras de la familia, definir la alimentación familiar, estar al tanto de la salud de los niños y llevarlos al médico, ayudar a los niños a hacer los deberes, etc.

En consecuencia, mientras las trayectorias laborales de los varones estuvieron generalmente propiciadas por las posibilidades que la empresa les dio (sin necesidad de estrategias de conciliación por parte de YPF) como por los arreglos familiares que pudieron establecer con sus esposas/parejas, la trayectorias laborales de las mujeres estuvieron fuertemente condicionadas por la inexistencia de estrategias de conciliación en la firma petrolera y por la conciliación delegante que fueron delimitando para la vida doméstica.

El pasaje del trabajo de una empresa pública a una privada presentó así posibilidades y limitaciones que varones y mujeres petroleros debieron atravesar sin contar con estrategias institucionales que les facilitarían la conciliación. Al mismo tiempo la transición por las distintas etapas de la conformación familiar, significó para las mujeres el despliegue de una conciliación “delegante” que fue también “dinámica”, en tanto se fue adaptando a las necesidades y oportunidades cambiantes de las responsabilidades domésticas asumidas por ellas.

La inexistencia de la conciliación como un obligación para los varones y el despliegue de una necesaria conciliación “delegante y dinámica” para las mujeres pone de manifiesto asimismo, la permanencia de las representaciones sociales en torno al rol de las mujeres en la división sexual del trabajo, en este caso al interior de los hogares petroleros, mostrando que en términos domésticos siguen siendo ellas, en tanto mujeres, las sujetos principales de la conciliación.

### **Bibliografía:**

- Astelarra, Judith (2005). "Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias". En: Mora, Moreno Ruiz y Roher (coords). *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. México DF: UNFPA.
- Barrère Maurisson, Marie (1999). *La división familiar del trabajo. La vida doble*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.
- Batthyány, Karina (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Benería, Lourdes (2006). "Trabajo productivo / reproductivo, pobreza y políticas de conciliación". En: *Nómadas*, n° 24. Pp 8-21.
- Carrasquer, P (2009) La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf> (bajado 3 de septiembre de 2019).
- Convenios Colectivos de Trabajo 868/07 y 1261/12
- De Barbieri, Teresita (1992). "Sobre la categoría de género: un introducción teórico-metodológica". En *Revista Interamericana de Sociología*. Año 6 Vol. 2 N° 2-3, pp 1-19.
- Esquivel, Valeria. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Buenos Aires: PNUD.
- Faur, Eleonor (2006). "Géneros, masculinidades y políticas de conciliación familia / trabajo". En *Nómadas*, n° 24, pp 130-141.
- Faur, Eleonor (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Godard, Francis (1996). "El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales". En: Cabanes, R. y F. Godard. *Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales*. Cuadernos del CIDS, Serie II: 1-45. Bogotá: Universidad de Externado de Colombia.
- Guber, Rosana (2005). *El salvaje metropolitano*. Buenos Aires: Paidós.
- Jelín, Elisabeth (2014). "Desigualdades de clase, género y etnicidad/raza. Realidades históricas, aproximaciones analíticas". En *Desigualdades. net. Working Paper Series* N° 73, pp 2-46.
- Lamas, Marta (1999). "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género". En: *Papeles de Población*, 21, pp 147-148.
- Leclerc Olive, Michele (2009). "Temporalidades de la experiencia: las biografías y sus acontecimientos". En: *Iberforum*. Año IV, 8, pp: 1-39.
- Ley de Contrato de Trabajo n° 20744.
- Muñiz Terra, Leticia. (2012a) "Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje", en *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*. Vol 2, n° 1. Pp 36-55. La Plata. Argentina. ISSN:1853-7863.

- Muñiz Terra, Leticia (2012b) Los (ex) Trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a veinte años de la privatización. Espacio Editorial. P 272. Buenos Aires. ISBN: 978-950-802-354-4
- Muñiz Terra, Leticia (2015) "El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones", en Revista Pilquen N° 18. Año XVII. N° 1. Universidad Nacional del Comahue. Pp 1-13. ISSN: 1666-0579.
- Muñiz Terra, Leticia (2018) Título "Biographical Events and Milestones: A Methodological Proposal to Analyze Narratives of Life", en Revista Forum Qualitative Social Research. Vol 19 (2). Art 13. Pp1-25. ISSN 1438-5627.
- Pautassi, Laura (2005). "Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones". En *Reunión de Expertos: Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*. CEPAL, Santiago de Chile.
- Reca, Inés (2010). *Políticas para la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay, en Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: PNUD/OIT.
- Rico, María Nieves y Robles, Claudia (2016). *Políticas de cuidado en América Latina. Forjando la igualdad*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Rodríguez Enríquez, Corina, Giosa Zuazúa, Noemí y Nieva, Dora (2010). "El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina". En *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: PNUD / OIT.
- Segato, Rita (2003) *Las estructuras elementales de la violencia: contratos y status en la etiología de la violencia*". Buenos Aires: Prometeo.
- Scott, Joan (2003). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas. *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.
- Valles, Miguel (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
- Wainerman, Catalina (2005). *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿Una revolución estancada?* Buenos Aires: Lumiere.
- Weber, Florence y Dufy, Caroline (2009). *Más allá de la gran división. Sociología, economía y etnografía*. Buenos Aires: Antropofagia.