

EL ROL DE LA MUJER EN EL PATERNALISMO EMPRESARIAL. EXPERIENCIAS Y RELATOS DE LAS MUJERES DE TRABAJADORES DE LA REFINERÍA YPF-LA PLATA (1993-2015)

SANDRA URSINO

Centro Interdisciplinario de Estudios Complejos CIEC. FAU. UNLP. Argentina, sandraur@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

Esta ponencia es parte de la trastienda del trabajo de campo realizado para la tesis doctoral¹, donde por medio de entrevistas en profundidad a los operarios de YPF y del análisis de revistas empresariales como las de Seguridad e Higiene, se tuvo acceso al hogar de estas familias, a sus dinámicas internas y a los espacios que forman parte de la vida cotidiana.

Durante el recorrido de la investigación, se pudo registrar lo que significa la familia y el rol de la mujer en este tipo de gestión empresarial paternalista y patriarcal. En este proceso de análisis surgió como una futura línea que consiste en indagar el lugar que ocupa la mujer en esta concepción paternalista de trabajo, el conocimiento que poseen sobre la ocupación de sus esposos/parejas, los cuestionamientos que le realizan a la empresa y la dinámica familiar que genera el trabajo petrolero, tanto en los espacios de la vida cotidiana como en la dinámica barrial de Berisso y Ensenada.

Desde esta concepción, se busca problematizar las espacialidades de género que impulsa la empresa, puesto que por medio del tipo de gestión empresarial inicial demarco fuertemente dos espacios, el fabril para el hombre y el doméstico para la mujer. Actualmente esto es puesto en tensión y marca una controversia con los antiguos espacios dedicados al trabajo, dado que se están incorporando mujeres como operarias de campo mientras que en el pasado las mujeres contratadas eran solo para tareas administrativas. También a partir de la movilización social y las demandas de igualdad que surge del colectivo de mujeres, se comenzó a cuestionar las estructuras patriarcales que atraviesan los espacios de la vida familiar, los cuales están cargados de micromachismos que antes eran totalmente invisibilizados.

A continuación se plantea un recorrido socio histórico que analiza el lugar de la mujer en este tipo de trabajo, desde sus inicios a la actualidad, para mostrar los avances en este tipo de organización como también recuperar las voces calladas de las mujeres que están “detrás del jefe de hogar” trabajador de YPF.

El abordaje se realiza por medio de una metodología cualitativa, centrada en la entrevista en profundidad cuyo fin es recuperar la voz de estas mujeres que fueron centrales en la organización del hogar, tal como lo requería YPF, y en el análisis del registro gráfico de la revista Seguridad Higiene como fuente secundaria de interpelación.

YPF Y EL PATERNALISMO EMPRESARIAL: LA MUJER EN ESTE TIPO DE GESTIÓN EMPRESARIAL

En el año 1925 se instala una de las refinerías más importante de Latinoamérica, la Refinería YPF La Plata, en un terreno de jurisdicción nacional cercano a los partidos de Berisso, Ensenada y La Plata. Este acontecimiento proporcionó un gran impulso económico y social a estas dos primeras ciudades, determinando fuertemente los rasgos característicos

¹ Denominada “*Vivir y representar la ciudad desde el trabajo. Experiencia urbana, imaginarios y construcción de identidad de los trabajadores y ex-trabajadores de la refinería YPF-La Plata (1993-2015)*”.

de su comunidad. Tal como señala Muñiz Terra (2012), en ese período, la cercanía a la ciudad de Buenos Aires, la aparición del automóvil que generó el aumento de la demanda de combustible y la posibilidad de utilizar el puerto para el traslado del petróleo crudo y elaborado, potenciaron la elección de la zona para la instalación de la refinería.

Con el paso del tiempo, la vida en estas ciudades comenzó a regirse al ritmo de YPF y de las demás industrias que la abastecían. La particularidad de YPF a nivel país fue el despliegue territorial y la capacidad de producir ciudad en función de un modelo de gestión paternalista, dado que, una vez finalizada la construcción de la obra, los obreros y empleados que habían trabajado en ella eran absorbidos progresivamente para su puesta en funcionamiento. La empresa ofrecía a su personal trabajo estable, atención sanitaria, beneficios sociales, buenos salarios y la posibilidad de tener una vivienda propia.

A nivel urbano, dotó de infraestructura básica a los barrios donde se instalaban los trabajadores y reguló a través del trabajo la vida familiar y social no solo de ellos, sino también de la vida comunitaria de ambas ciudades. Además de las ventajas económicas que brindaba a sus operarios, la empresa intervenía a través de la creación de escuelas, establecimientos sanitarios, lugares recreativos y deportivos, auspiciaba festejos tradicionales y dotaba de equipamiento urbano al lugar.

El tipo de gestión paternalista que tenía la empresa no se circunscribía solo a la esfera productiva sino que, además de ser una fuente de trabajo, también modificó la estructura urbana, dado que construyó en sus proximidades los barrios Este y Oeste destinados a los operarios y sus familias. El personal más calificado, el técnico y los directivos residieron en un predio especial dentro de la planta industrial. A partir de la conformación del sindicato SUPE (Sindicatos Unidos Petroleros del Estado) se ampliaron las políticas sociales para los trabajadores de la Refinería y en las décadas de los años 1940 y 1950 se terminó de construir todo el equipamiento social para los mismos (Muñiz Terra, 2012).

En esta línea, se recuperan los aportes de Russo (2008) y Muñiz Terra (2007), quienes plantean que el paternalismo es un método de control y gestión que se establece en los vínculos entre el empresario y los operarios, y adopta diversas formas en relación al tiempo y al lugar como a la justificación ideológica que se le da para su implementación.

El paternalismo es una manera de plantear y responder a la clásica asimetría en la inserción productiva de las clases sociales en la relación capital-trabajo, y se expresa, por un lado, en el monopolio de los medios de producción (máquinas, fuerza motriz, materia prima, etc.), y por el otro, en la inserción productiva de la mano de obra en dicho proceso. Sin embargo, esto implica una realidad social en un determinado territorio donde se establecen los asentamientos obreros organizados y estimulados por el patrón paternalista como símbolo de dominio socio-territorial (Russo, 2008).

La autora retoma de Guiotto (1979) las dos etapas básicas del paternalismo industrial. La primera refiere al protopaternalismo y corresponde al periodo inicial de la industrialización y a la creación de algunas instituciones vinculadas a la empresa y a cierta infraestructura urbana. Se trata de fijar la vida y la cotidianeidad de los trabajadores en torno a la fábrica. En esta etapa, la intervención central tiene que ver con construir una infraestructura urbana básica que exige la radicación de la industria. Esta configuración micro-territorial es la forma más elemental de establecer y generar lazos con la población trabajadora y su familia.

La segunda fase, el paternalismo maduro, busca el pleno involucramiento -no solo económico sino también ideológico- del trabajador con los objetivos productivos de la empresa. De este modo, se influye en la vida de la familia y en los espacios que forman parte de su vida cotidiana, es decir, la vida comunitaria donde se establece la fábrica. El

paternalismo funciona como un complejo aparato de integración y organización del consenso. Ejerce un fuerte condicionamiento y posee una capilaridad que atraviesa los aspectos más privados de la vida de la familia obrera (Russo, 2008). En el caso de YPF, esto se puede apreciar en publicaciones semanales en Seguridad Industrial, revista que la empresa emitía para sus trabajadores, donde además de dar consejos sobre la actividad laboral lo hacía también sobre el desempeño del trabajador en la vida familiar y social.

Asimismo, este paternalismo atravesaba los espacios cotidianos de la vida familiar y esto se observa en las publicaciones periódicas de la revista Seguridad Industrial perteneciente a la empresa. En estos ejemplares se dedicaba una sección a dar consejos a los trabajadores sobre cómo desenvolverse en el ámbito familiar y doméstico, confirmando así la capilaridad de la empresa en dicho ámbito. Esta intromisión, en parte consensuada y esperada por el obrero, determinaba la vida familiar al compás de los ritmos del trabajo. Los mensajes eran transmitidos de modo imperativo y protegiendo al trabajador, porque se esperaba la reducción de accidentes de trabajo y domésticos que ocasionaban interrupciones en la jornada laboral.

En las siguientes imágenes se puede observar el grado de injerencia de la empresa en los espacios de la vida cotidiana.

Figura 1. Fragmentos donde se muestra la influencia de la empresa en el rol de la mujer



Fuente: Revista de Seguridad Industrial N° 5, Año 1966

Figura 2. Recomendaciones de la empresa para la vida doméstica y familiar



Fuente: Revista de Seguridad Industrial N° 35, Año 1976

En las Figuras 1 y 2 se visualiza la perspectiva de género que predominaba en ese momento. El rol determinante para la mujer quedaba soslayado al de ama de casa, labor fundamental para la organización de la vida familiar. Este esquema doméstico le garantizaba a la empresa que el obrero no tuviera ausentismos, problemas internos y de conducta, adicciones, etc. Un equilibrio dado por la rutina y la vida en familia que se afirmaba en las bases propias del paternalismo empresarial.

Este tipo de establecimiento reflejó un determinado proyecto político y social que fortalecía la imagen de una comunidad obrera que iba en aumento con el peronismo de los años 1940 y 1950. De tal modo, el bienestar social y económico de los trabajadores se fue ampliando con la llegada del peronismo y la constitución de la filial Supe Ensenada como institución defensora de los intereses de los trabajadores petroleros. A su vez, estas medidas dejaron su impronta en el territorio a través de acciones puntuales como la construcción de la Biblioteca Eva Perón, la creación de un policlínico propio, el Club social deportivo YPF, una proveeduría, la guardería para los hijos de los empleados, comedores y la creación de un fondo pro casa propia (Muñiz Terra, 2012).

Respecto al paternalismo, y su impacto en la cotidianeidad como modo de gestión empresarial aplicado diversas industrias, se retoma de Lemiez (2018) como el tiempo impuesto por la fábrica condiciona el tiempo de la vida cotidiana. El horario de los turnos laborales, los descansos, las vacaciones, los entretenimientos, la siesta, los cumpleaños familiares, todo estaba marcado por los turnos de trabajo, los cuales son rotativos y tienen un gran impacto en la cotidianeidad familiar y en la salud de los obreros. De este modo, se identifican dos prácticas de disciplinamiento. Por un lado, un fuerte control dentro de las fábricas que busca limitar los conflictos políticos y sindicales, por medio de una disciplina externa representada en la institución familiar. Por el otro, se establece una doble estrategia de modelamiento, en las fábricas y en las casas, mediante una práctica de moralización social.

Esto se pudo apreciar en los relatos vinculados a los turnos laborales y a las vacaciones familiares:

(...) hay compañeros de él que reniegan desde el día uno con el turno rotativo, no se adaptan, para nosotros es mejor porque son los cuatro días que está enteramente acá en casa sin ningún compromiso, puede ir a llevar al nene, estar, bañarlo.” (Graciela 47 años, mujer de trabajador de YPF)

Él se tomaba 15 días en invierno, 15 días en verano de vacaciones, pero sacaba un mes como compensatorio... Y en invierno... nos íbamos a hacer el norte, hicimos casi todo el norte. (Patricia 59 años, mujer de ex trabajador de YPF)

De esta manera se puede decir que los ritmos del trabajo marcan los ritmos familiares, sobre todo los de recreación y esparcimiento.

A ello se suma, que en este contexto estaba legitimizado el lugar de la mujer en el hogar y en la participación de la educación de los hijos. Donde esa educación era central para transmitir hábitos, costumbres y valores. Ello postergaba la incorporación de la mujer al mercado de trabajo formal, dado que su lugar era la casa y el cuidado de sus hijos. A su vez, era la encargada de la educación sentimental, de civilizar y moralizar las conductas del grupo familiar. Al interior de la familia, las mujeres recurrían a los códigos culturales dominantes y a las instituciones sociales basadas en la política paternalista, como el matrimonio (Lemiez, 2018)

YPF es un mundo, un idioma. Te das cuenta cuando estamos en las reuniones familiares o con amigos, y dos trabajan en YPF y charlan y los demás no entienden nada. (Karina 32 años, mujer de trabajador actual de YPF)

Él venía y me dejaba todo el sueldo para que yo comprara la comida, las cosas para la escuela de los chicos... trabajaba todo el día, ni tiempo de disfrutar. (Inés 62 años, mujer de ex trabajador de YPF)

(...) había días que pasaba 12 horas, era una familia, pasaba más tiempo allá que acá. (Olga 64 años, mujer de ex trabajador de YPF)

En este relato se muestra la importancia de la “*familia ypefeana*” que fomentaba este tipo de reuniones entre compañeros, y también se pone en evidencia el lugar de contemplación de la mujer.

Yo ahora estoy sin trabajo, me dedico a cuidar al nene... pero me estoy volviendo loca porque estudié y preciso trabajar... igual ya tire currículos por todos lados. (Karina 32 años, mujer de trabajador actual de YPF)

En este sentido, al momento de encarar el mundo del trabajo y frente a las escasas opciones de cuidado (maternales, jardines, redes familiares), la mujer se encuentra en la disyuntiva de la maternidad o el desarrollo personal.

Históricamente autoras como Lobato (1990) y Eirós (1990) han demostrado que el trabajo de las mujeres generalmente ha sido escasamente remunerado o directamente no remunerado, invisibilizado pero también central en la reproducción de la fuerza de trabajo masculino. A ello se le podría agregar, a pesar de las incansables luchas, la desigualdad remunerativa y de responsabilidades.

En definitiva, en lo que refiere a la Refinería YPF-La Plata, el paternalismo empresarial modificó no solo la vida sus trabajadores sino también la de la comunidad donde se instaló, Ensenada y Berisso. En las revistas de Seguridad e Higiene se aprecia cómo se transmiten estas prácticas de moralización y disciplinamiento social cuyo anclaje central es la familia tradicional, donde la mujer tiene el rol de transmitir hábitos, costumbres y valores. Situación que aún en la actualidad persiste, pero con diferencias propias de la evolución de las luchas feministas para avanzar en todos los espacios de la vida.

Esto también se recupera en los testimonios de las mujeres de trabajadores y ex trabajadores, quienes en el momento de la entrevista encontraron un espacio para expresar parte de sus saberes respecto al trabajo *ypefeano*, su lugar en la estructura familiar y las contradicciones propias que atravesamos muchas mujeres entre el trabajo, la maternidad y el espacio de desarrollo personal.

REFLEXIONES

A partir de este trabajo se pudo mostrar el papel central que tiene la mujer en empresas con una gestión paternalista como es el caso de YPF, que si bien se ha modificado al ritmo de los cambios en el mundo del trabajo plantea amplias controversias al momento de pensar estos espacios.

El recorrido permitió ver cómo por medio de determinados dispositivos de control (revistas, turnos laborales, vacaciones, beneficios sociales, etc.) la empresa tenía una capilaridad que atravesaba los espacios de la vida cotidiana de los trabajadores y su familia. En esa estructura la mujer era la pieza clave para la organización familiar por su rol moralizante y educador, que tal como expresan las entrevistadas, las alejaba de sus proyectos personales y profesionales.

En los testimonios se puede apreciar como en la actualidad todavía se siguen reproduciendo estas desigualdades que postergan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, donde el cuidado de los niños y la casa continúan siendo centrales para las mujeres de trabajadores *ypefeanos*.

Finalmente es preciso mencionar, que a nivel laboral se ha avanzado en la contratación de operarias de campo por medio del gremio SUPEH. Esto es un logro importan-

te que pone en evidencia los cambios que ha tenido la empresa en su gestión, dado que es una actividad prácticamente efectuada por hombres, pero es poco en relación a la cantidad de trabajadores hombres de la empresa. A su vez, es notoria la incorporación de mujeres profesionales a la actividad, pero que viven permanentemente situaciones de acoso en sus espacios de trabajo que están naturalizadas. En definitiva, se puede apreciar como la mujer ha comenzado a disputar espacios laborales que antes eran impensados, y como ello genera resistencia en trabajos donde en el imaginario social todavía se cree que es solo para hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- Eirós Nélida. 1990. "Mujer y trabajo: Una perspectiva historiográfica". Anuario del IEHS N° 5. Tandil
- Guiotto, L. (1979). *La fabbrica totale. Paternalismo industriale e città sociali in Italia*, Milano, Feltrinelli economica.
- Muñiz Terra, L (2012). *Los ex trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a 20 años de la privatización*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Muñiz Terra, L (2007). *Caminos truncados. Un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en las trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros*. Tesis de maestría. Buenos Aires: Mimeo.
- Lemiez, G. (2018). *Rol de la mujer en un sistema de fábrica con villa obrera: la industria del cemento en Argentina (1940-1970)*. *Contextos: Estudios De Humanidades Y Ciencias Sociales*, (40). Recuperado a partir de <http://revistas.umce.cl/index.php/contextos/article/view/1404>
- Lobato, Mirta (2001). *La vida en las fábricas. Trabajo, política y protesta en una comunidad obrera, Berisso, 1904-1970*. Buenos Aires: Prometeo.
- Russo, C. (2008). "Fábrica y localidad. La construcción de la identidad industrial: el caso de la cervecería y maltería Quilmes". *Revista H-industria 2 (II)*, 153-174.
- Ursino, Sandra (2018). *Vivir y representar la ciudad desde el trabajo. Experiencia urbana, imaginarios y construcción de identidad de los trabajadores y ex-trabajadores de la refinería YPF-La Plata (1993-2015)*". Tesis doctoral. Mimeo.