

Nuevo Mundo Mundos Nuevos

Nouveau Monde Mondes Nouveaux • Novo Mundo Mundos Novos • New World New Worlds

INDEX

| Auteurs
| Mots clés
| Géographique
| Chronologique
| Index thématique
| Années

RUBRIQUES

| Débats
| Questions du temps présent
| Images, mémoires et sons
| Colloques
| Comptes rendus et essais historiographiques
| Extraits de thèses
| Guide du chercheur américaniste
| Liens - Notre sélection de sites américanistes

PRÉSENTATION

| Présentation et normes éditoriales
| Modalités d'évaluation
| Redacción 2014
| Référencement

ANCIENNES RUBRIQUES NUEVO MUNDO 2001-2010 1ERE ÉPOQUE

| Nuevo Mundo Anniversaire 2010 - Une décennie américaniste en ligne
| Bibliographies
| Critiques de sites web
| Mémoires de l'américanisme
| Matériaux de séminaires
| Images en mouvement
| Varia
| Expositions virtuelles
| Carnets de voyage
| Bibliothèque des Auteurs du Centre

INFORMATIONS

| Contacts
| Crédits

SUIVEZ-NOUS



LETTRES D'INFORMATION

Questions du temps présent | 2014

Lorena Capogrossi

Disciplinamiento y nacionalización de la fuerza de trabajo en los campamentos petroleros argentinos

[30/05/2014]

Résumé | Index | Plan | Notes de l'auteur | Texte | Bibliographie | Notes | Citation | Auteur

•§• Résumés

Español English

En este artículo abordaremos la puesta en marcha de algunas políticas empresariales de la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales durante las primeras décadas del siglo XX. Con ellos daremos cuenta de la implementación de lo que aquí denominamos *pedagogía de la dominación* al interior de la empresa estatal. Esa categoría hace referencia a un tipo de relación entre YPF y los trabajadores que es parte constitutiva de la construcción de hegemonía en estos espacios. Esa pedagogía se va gestando a lo largo del tiempo y va entrelazada a la constitución de un tipo ideal de trabajador, disciplinado. Trabajar desde ese lugar nos permite observar que la dominación no sólo se ejerce en el ámbito del proceso productivo, sino que lo excede.

•§• Entrées d'index

Keywords : Yacimientos Petrolíferos Fiscales, oil workers, corporate policy, "manufactures community", pedagogy of domination

Palabras claves : Yacimientos Petrolíferos Fiscales, trabajadores petroleros, políticas empresariales, comunidad de fábrica, pedagogía de la dominación

•§• Plan

Introducción

El surgimiento de la administración estatal del petróleo

El proceso de argentinización de los trabajadores y la constitución de una *pedagogía de la dominación*

Consideraciones finales

•§• Notes de l'auteur

Este artículo es parte de una investigación más extensa que concluyó en una tesis doctoral. Esa investigación fue financiada íntegramente con dos becas doctorales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). La autora actualmente posee una beca postdoctoral del mismo organismo.

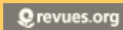
•§• Texte intégral

PDF



Introducción

- Este artículo aborda parte de una investigación de mayor envergadura que buscó problematizar la relación entre los trabajadores petroleros y la empresa argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales en un período de larga duración. En ese análisis se hizo énfasis en la observación de las continuidades y rupturas de un proceso de disciplinamiento que comenzó en el año 1907 y se mantuvo hasta 1992, cuando la firma es privatizada.
- Aquí vamos a detenernos en aquellos aspectos que fueron tomando forma durante las primeras décadas del siglo XX y que englobamos bajo la categoría *pedagogía de la dominación*. Con ella hacemos referencia a la puesta en práctica de algunas políticas empresariales que buscaron imprimir determinado perfil en los trabajadores y tuvieron como objetivo disciplinar una mano de obra muy politizada en un primer momento. Por su composición y por las particularidades de



... sus condiciones de trabajo. Esas políticas empresariales estaban centralizadas en la Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, desde donde emanaban las diferentes reglamentaciones internas que organizaban las relaciones laborales.

- 3 Teniendo eso presente –y luego de realizar una breve contextualización del surgimiento de la empresa petrolera estatal, nos detendremos en el proceso que condujo a lo que se conoce como “argentinización de los yacimientos”, en tanto hito que se profundiza cuando el general Enrique Mosconi es designado director de la firma en 1922. Este proceso abrirá un período caracterizado por profundas transformaciones al interior de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, no sólo a nivel productivo, sino también a nivel social, que van a marcar gran parte de la historia petrolera estatal. Entre ellas podemos señalar la génesis de dispositivos dentro de la relación salarial, como el concepto de personal, que supone supeditar la accesibilidad a primas monetarias o ascensos a la conducta de los trabajadores.
- 4 En este artículo abordamos estos aspectos desde una perspectiva cualitativa. Para ello hemos recurrido a distintas fuentes documentales emanadas desde la empresa, de su primer director y del Estado Argentino y a publicaciones periódicas del período abordado porque nos permiten reconstruir la génesis de la dominación al interior de YPF.

El surgimiento de la administración estatal del petróleo

- 5 La historia petrolera argentina, tiene su momento fundante, en diciembre de 1907. A partir del descubrimiento de los yacimientos de Comodoro Rivadavia por la Dirección General de Minas, el Estado Argentino se erige en concesionario de minas de petróleo a través de la creación de reservas fiscales, pese a que el Código de Minas de 1886 lo prohibía expresamente. A pesar de ello, y hasta la Primera Guerra Mundial, los intereses de la burguesía terrateniente pampeana, sector con representación mayoritaria en el Congreso, se hallan orientados a la exportación de materias primas en el mercado mundial y, como consecuencia de ello, las inversiones en los yacimientos recién descubiertos son casi nulos. Es necesario señalar que esta primacía de los intereses del sector agroexportador pampeano se traducen en la preeminencia de una ideología liberal dentro del Congreso de la Nación que apuntala la idea de que la economía argentina debe ser abierta a las inversiones privadas.
- 6 La Primera Guerra Mundial será la que ponga en evidencia la importancia de los recursos energéticos para los gobiernos que habían creado una infraestructura necesaria para explotarlos. La escasez de carbón como consecuencia del conflicto bélico, combustible fundamental para el funcionamiento de la incipiente industria argentina y del sistema de transporte férreo, impulsó el consumo de leña y petróleo. Al mismo tiempo, el incremento de la demanda de crudo a nivel mundial, desató la competencia entre empresas privadas dedicadas a la extracción, producción y venta de hidrocarburos y las condujo a la búsqueda de concesiones en mercados hasta entonces no explorados, como la Argentina. Mayo, Andino y García Molina hablan de la “fiebre del petróleo argentino”, entre 1918 y 1923 para explicar la entrada masiva de capitales extranjeros en el país en el rubro hidrocarburífero. Para estos autores, entre las razones que explican este fenómeno se encuentran: las transformaciones en el Código de Minería, que alientan la inversión extranjera al establecer cánones muy bajos a las empresas extranjeras; las franquicias aduaneras para importar maquinaria y la posibilidad de participar en la explotación de la reserva descubierta en Comodoro Rivadavia en 1907.¹
- 7 En un plano más estructural, esto se produce en el marco de expansión del fenómeno imperialista, caracterizado por la exportación de capitales desde las potencias hegemónicas hacia aquellos países de economía dependiente y por la conformación de trust y monopolios nacionales e internacionales que realizaban inversiones directas a través de la instalación de filiales en todo el mundo. De este modo, comienza un ciclo donde Estados Unidos y Gran Bretaña buscan expandir mundialmente su presencia en toda actividad vinculada a la explotación y comercialización del petróleo.²
- 8 Es en este contexto, cuando el entonces presidente Hipólito Yrigoyen envía al Congreso un proyecto donde se propone intensificar la explotación fiscal de petróleo, reducir la superficie de las concesiones a empresas privadas y aumentar los cánones que les cobran y crear la Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Sin embargo, habrá que esperar a 1922, para que se den las condiciones necesarias para la creación de YPF. Entre esas condiciones se encuentran no sólo la relevancia adquirida por el petróleo en términos estratégicos y geopolíticos, sino también por las expectativas que generan el descubrimiento de nuevos yacimientos en otras regiones del país, la generalización del uso del automóvil y la demanda cada vez mayor de las diferentes industrias que crean una demanda de combustible inusitada. Como director de la novel empresa estatal fue designado el ingeniero Enrique Mosconi. Es este militar quien pone en marcha un andamiaje que transformará la organización de los yacimientos fiscales, no sólo en cada eslabón de la cadena productiva petrolera, sino también en el ámbito de las relaciones laborales. Mosconi, es quien va a gestar una serie de transformaciones en relación a los trabajadores que le darán a la firma un sello particular donde se ponen en juego mecanismos de dominación particulares que analizaremos en los siguientes apartados.

1 Véase Mayo, Carlos; Andino, Osvaldo y García Molina, Fernando, *Diplomacia política y petróleo en la (...)*

2 Su expresión en nuestro país se refleja en el conflicto entre la Standar Oil de Nueva Jersey y el g (...)

El proceso de argentinización de los trabajadores y la constitución de una pedagogía de la dominación

- 9 La relación entre los trabajadores petroleros y el Estado ha estado mediatizada desde el inicio por una serie de rasgos que han contribuido a darle particularidades respecto a otras empresas industriales. Una de ellas, fue el entorno geográfico donde se descubrieron los yacimientos, generalmente regiones inhóspitas a las que era costoso y difícil acceder, alejadas de los grandes centros urbanos, y sin servicios esenciales que permitieran proveer de las mínimas

condiciones de existencia a los contingentes de trabajadores que se contrataban.

- 10 Estas características no contribuían a la estabilidad de la mano de obra en los campamentos petroleros porque, además de las condiciones del entorno, los trabajadores eran sometidos a jornadas laborales de 12 horas diarias, el salario de obrero no calificado era mínimo, no se pagaban horas extraordinarias, la empresa no compensaba a quienes se accidentaban y la escasez de viviendas hacía que tuvieran que alojarse en tiendas, o barracones de solteros. La enorme movilidad de los trabajadores puede observarse con claridad en las memorias de esos años. Por ejemplo, las cifras que brinda la Memoria del año 1917 muestran que para entonces la Dirección de Explotación de Petróleo de Comodoro Rivadavia contaba con 1440 obreros registrados, de los cuales el 97% era extranjero, principalmente de España, Portugal y Rusia.³ La cifra de bajas registradas ese año es de 1068 trabajadores, elemento elocuente para dimensionar la fluctuación de la mano de obra en los campamentos administrados por el Estado argentino. Esas cifras se repiten a lo largo de toda esta etapa. Otro dato consignado por las memorias, y acabamos de señalar, es aquel que se refiere al origen de los trabajadores. El enorme porcentaje de trabajadores extranjeros acentúa el patrón de movilidad y, a la vez, supone una mayor politización del campamento.
- 11 En su tesis doctoral titulada *Two Oil Company Towns*, Susana Torres describe las condiciones del yacimiento de Comodoro Rivadavia antes de que se creara la empresa estatal en 1922. Ella sostiene que la necesidad de mano de obra calificada o semi calificada obligó a los administradores a contratar a trabajadores europeos con experiencia. Sin embargo, la permanencia de éstos en el campamento no estaba asegurada. La falta de vivienda, el costo de los alimentos que se traían en barco desde Buenos Aires y las extensas jornadas laborales contribuían a la migración de mano de obra. Además los trabajadores extranjeros durante este período no contemplaban como opción de vida la permanencia indefinida o la nacionalización sino que entre sus aspiraciones, la de volver al país natal siempre se hallaba presente.⁴
- 12 Como señalamos también, la presencia mayoritaria de inmigrantes en los planteles laborales de los yacimientos petroleros suponían un alto grado de politización y la proliferación de conflictos. En el caso de Comodoro Rivadavia esto fue paradigmático. Allí, uno de los conflictos más importantes se desata a fines de septiembre de 1917, cuando los trabajadores convocan a una huelga por la reducción de la jornada laboral a ocho horas, el aumento de salarios y el incremento en un 50% en la remuneración por horas extraordinarias y trabajo dominical.⁵ La medida, organizada por los trabajadores, sin que mediara ninguna instancia formal de representación, se extiende por cuarenta días, hasta que una delegación se reúne con el Ministro de Agricultura, Honorio Pueyrredón, y se acuerda un aumento de salario, la reducción de la jornada de trabajo, un incremento en el pago de las horas extras, la reincorporación de los obreros despedidos tras el estallido de las medidas de fuerza. Por su parte, el gobierno asume el compromiso de crear una cooperativa de consumo que dé respuestas a los problemas de aprovisionamiento y al oneroso costo de vida en el yacimiento.
- 13 A partir de entonces, los trabajadores se organizan en la Federación de Obreros Petrolíferos (FOP) y durante los años siguientes se suceden diferentes conflictos, centrados en mejorar las condiciones de vida y de trabajo. La organización de cada medida de protesta y lucha es encabezada y protagonizada por trabajadores de origen extranjero, lo que refuerza esta caracterización realizada por la Dirección de Explotación que asocia el conflicto a la presencia mayoritaria de inmigrantes. De esos conflictos, las huelgas que se producen entre 1919 y 1920 son sumamente importantes porque conducen a lo que se conoce como *argentinización* de los yacimientos. La *argentinización* fue una de las primeras políticas empresariales que desplegó la firma estatal, y estuvo orientada a dotar de un determinado perfil al plantel laboral. Ello suponía la progresiva incorporación de trabajadores argentinos a las diferentes áreas de la empresa y la reducción de la población inmigrante. Con ello se intentaban reducir los índices de conflictividad, atribuida por los administradores de la Dirección de Explotación, a la presencia de extranjeros con "ideas contaminadas".⁶
- 14 Estos conflictos impulsados por la Federación de Obreros Petrolíferos durante los años inmediatamente anteriores a la creación de YPF tienen motivos diferentes. Uno es producto de la solidaridad hacia una serie de medidas de protesta impulsadas por los trabajadores del puerto de Comodoro Rivadavia, y el otro una larga huelga en demanda de mejores condiciones de trabajo y de vida para los petroleros. Aquí no describiremos los conflictos, sino solamente señalaremos que ambos precipitaron este proceso de argentinización que se consolida luego de que el general Enrique Mosconi sea nombrado presidente del directorio de la firma en 1922. Él mismo reconoce, en su obra *El Petróleo Argentino*, que se cumplimentó al interior del plantel obrero de la firma: "(...) una sólida obra de amplio nacionalismo. En el año 1923 el 80% (...) del personal obrero de Comodoro Rivadavia era extranjero. En 1930, el 80% del personal del mismo yacimiento era argentino nativo, realizando la Dirección General de Y.P.F. por su exclusiva cuenta, el reclutamiento de obreros en las provincias del Norte y el Centro".⁷
- 15 Esta política de *argentinización* de los campamentos será intensificada luego de mayo de 1924 cuando se produce un movimiento huelguístico generalizado contra la nueva ley de jubilaciones y pensiones que suponía un descuento salarial a todos los trabajadores del país. Esta reacción a nivel nacional, impulsa a los obreros petroleros a reconstituir la FOP. En ese contexto, Mosconi solicita el envío de un agente de investigaciones de la División de Orden Social de la Policía de la Capital Federal para que identifique a los huelguistas, y éste le entrega una lista con treinta y cinco nombres de agentes de YPF caracterizados como anarquistas. La administración del yacimiento de Comodoro decide expulsar a dos de los líderes gremiales que lideran esa huelga y esto desata nuevos conflictos a fines de julio de ese año. Por estas acciones 463 trabajadores petroleros son despedidos, de los cuales el 38% eran españoles, debido a que la Comisión Administrativa decide depurar "el personal obrero dando de baja a los elementos ácratas y agitadores".⁸ Sin embargo, el problema principal al que se enfrenta el director de YPF es la falta de personal calificado nativo y no le es posible prescindir de los trabajadores extranjeros. Ante este obstáculo, se emite una circular interna por la

³ Gadano, Nicolás, *Historia del petróleo en Argentina 1907-1955. Desde los inicios hasta la caída de (...)*

⁴ Torres, Susana, *Two Oil Company Towns in Patagonia: European Immigrants, Class, and Ethnicity (1907 (...))*

⁵ La ley que prohibía el trabajo dominical había sido sancionada en septiembre de 1906 y reglamentada (...)

⁶ Producto de esas concepciones son las leyes de Residencia y Defensa Social en Argentina. La primera (...)

⁷ Mosconi, Enrique, *El Petróleo Argentino. 1922-1930*, 1 ed. Buenos Aires: Círculo Militar, 1983. 241 (...)

⁸ Yacimientos Petrolíferos Fiscales. *Acta 498*. 10 de agosto de 1924.

⁹ Yacimientos Petrolíferos Fiscales. *Circular 43*. Citado por Larra (1957)

¹⁰ Mosconi, *El Petróleo...*, op. cit., p. 187 y 188.

cual se prohíbe conversar en horas de trabajo y en las dependencias públicas en otro idioma que no sea el nacional.⁹ Así mismo, Mosconi lleva adelante una campaña "(...)" para implantar los principios de la moralidad cristiana y el culto de los héroes", con la cual obliga a la población trabajadora de origen extranjero a participar de todas las conmemoraciones patrias.¹⁰

- 16 La represión directa de toda acción disruptiva dentro de los yacimientos se complementa con una serie de normas internas y recursos simbólicos que están orientados a disciplinar a los trabajadores, a fomentar el cumplimiento de ciertas pautas de conducta que modelen a un tipo de obrero buscado por la dirección de la firma. Se establece de este modo, lo que vamos a denominar aquí *pedagogía de la dominación*.¹¹ Con esta categoría analítica estamos haciendo referencia a un tipo de relación establecida al interior de la *comunidad de fábrica*¹² que es parte constitutiva de la construcción de hegemonía al interior de estas formaciones económicas. Esa pedagogía se va gestando a lo largo del tiempo e implica una dialéctica dentro de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, donde la imposición y el consenso juegan de manera intermitente permitiendo construir un escenario particular que va moldeando a la *familia ypefiana*. La noción de pedagogía va entrelazada a la constitución de un tipo ideal de trabajador, disciplinado y que contribuya a la construcción de una imagen de soberanía asociada a la producción de petróleo y a la vida dentro de los campamentos. Porque la dominación no sólo se ejerce en el ámbito del proceso productivo sino que lo excede, incluyendo la cotidianeidad de los ypefianos y sus familias.

11 Estamos pensando en la noción de pedagogía tal y como la entiende Gramsci. Esto es, relaciones acti (...)

12 Estamos tomando la categoría de comunidad de fábrica de Palermo y Soul. La misma hace referencia a (...)

- 17 Estas concepciones acerca de lo que se espera de aquellas personas vinculadas a la industria petrolera estatal aparecen tanto en las obras de Mosconi como en las publicaciones oficiales de la firma a lo largo de los años. En *El Petróleo Argentino*, el capítulo dedicado a la política de personal es elocuente en este sentido. Allí Mosconi explica los objetivos de la firma en relación al trabajo:

Nos proponíamos formar, y esto se logró, un personal de hombres fuertes y sanos de cuerpo y espíritu porque sólo con ese material humano se podría realizar el plan trazado. Queríamos que el personal de empleados y obreros librarán su espíritu de toda preocupación. La Dirección General se proponía velar y subvenir en la forma más completa posible al bienestar general del personal de la organización, en forma tal que el jefe de familia no sintiera disminuidas su energía y su capacidad de trabajo por preocupaciones inherentes a las necesidad del hogar. En cambio, exigimos del personal, conducido con estricta equidad y justicia, una disciplina inflexible y una rigidez absoluta en el cumplimiento de deberes y obligaciones.

Todos debían entregarse por completo al trabajo con cerebro, corazón y músculo. Y este propósito fundamental en el comienzo de nuestra misión pudo lograrse en forma amplia en la plana mayor cuidadosamente seleccionada y constituida por hombres de primera agua, de conocida aptitud profesional, patriotas y de alta moral, deseosos de empeñarse en el esfuerzo para dar nuevas pruebas de su capacidad y eficacia en una tarea que sería un importante servicio prestado al país.¹³

13 Mosconi, *El Petróleo...*, op. cit., 77.

- 18 En este extenso párrafo que hemos citado podemos observar qué se busca del empleado. Si bien el disciplinamiento al interior de los yacimientos quizás sea una extensión del origen militar del director de YPF, también es una manera de concebir al trabajador en un contexto más general caracterizado por la gran politización del proletariado argentino. Ya señalamos además, que en el sector petrolero, debido a la falta de personal calificado nativo, la presencia de extranjeros era hegemónica y éstos habían sido los principales promotores de conflictos al interior del yacimiento de Comodoro Rivadavia pues se hallaban vinculados al anarquismo y al comunismo. Susana Torres, sostiene que para 1917, de un total de 1136 trabajadores, sólo 46 eran argentinos. Ese número va modificándose con los años y para 1926, de 3384 trabajadores petroleros en total, 723 son argentinos. Se pasa de una población nativa que representa el 4% del total de la planta laboral, a un 21,4% en casi una década.¹⁴

14 Torres, Susana, *Two Oil...*, op. cit. p. 32-33.

- 19 A lo largo de estas primeras décadas, hemos identificado diferentes dimensiones que va adquiriendo esta *pedagogía de la dominación* al interior de los Yacimientos Petrolíferos Fiscales, algunas que atraviesan la relación salarial en sí y otras que hacen hincapié en recursos discursivos y de propaganda y son emitidas en las publicaciones oficiales de la firma. Entre las primeras, podemos señalar el concepto de personal que atraviesa la política de categorizaciones, las primas salariales y los estatutos que regulan al personal. Entre las segundas, podemos citar aquellas publicaciones que refuerzan discursivamente las representaciones que la empresa tiene de sus trabajadores.

- 20 De este modo, y meses después de que Mosconi asuma la dirección de YPF, se implementa una política de promociones para el personal que moldea las relaciones laborales hasta que la empresa es privatizada en 1992. Con esta política se instituye lo que se conoce como *concepto personal*. Por una circular suscripta en junio de 1923, se establecen los criterios por los cuales los trabajadores pueden ascender de categoría. Para comprender cómo se disciplina a través de este dispositivo no sólo hay que tener en cuenta los ítems que señalan que se evaluará la competencia demostrada en el desempeño de los cargos realizados por el trabajador y la antigüedad en la repartición y en la administración nacional, sino también el concepto del empleado, registrado en su legajo personal, y el informe de sus jefes. El concepto privado del personal es realizado en enero de cada año y las calificaciones son numéricas e incluyen: conducta, competencia, iniciativa, actividad, asistencia y estado económico.¹⁵

15 Mosconi, *Obras...*, op. cit., p. 88. No hemos encontrado en la documentación accesible en los reposi (...)

- 21 La relevancia simbólica de este sistema de ascensos es innegable. Cualquier trabajador que pretenda elevar su categoría debe observar cierta conducta, con lo cual, el salario queda automáticamente ligado al cumplimiento de algunas normas, entre las cuales, evitar la participación en conflictos es una de ellas. La empresa petrolera, entonces, utiliza el concepto privado del personal para premiar o castigar a los *ypefianos*. En ese sentido, el papel de los *apuntadores* resulta

16 Cabe destacar que es posible identificar un proceso similar en las fábricas estadounidenses adminis (...)

17 Torres, op. cit.,

fundamental. Estos eran trabajadores autorizados por la administración que tomaban nota de las ausencias o llegadas tarde al lugar de trabajo, podían entrar a las viviendas de los obreros y revisar sus efectos personales y confiscar armas o cualquier elemento que resultara sospechoso ¹⁶. Acompañando el proceso de *argentinización*, la mayor parte de estos "alcahuetes", como los denominaba el resto de los trabajadores, eran nativos, con lo cual se quebraba la solidaridad de clase a través de la utilización de antagonismos étnicos. Hacia 1924 se crea un *Departamento* o *Sección de Control* cuyo objetivo era observar la "moral y la higiene" dentro de los yacimientos. Sus funciones suponen la inspección de la *comunidad de fábrica*, del mantenimiento de la limpieza de las viviendas y de las instalaciones de uso colectivo, colabora con la policía tanto en el control de la venta ambulante como en el control de los trabajadores en los espacios de trabajo. ¹⁷

- 22 Pero la mayor efectividad en el cumplimiento de la disciplina no sólo deriva del control directo a través de la creación de la sección de control o la multiplicación de los *apuntadores* sino también de la inclusión de primas en la relación salarial. ¹⁸ A partir de 1924, la Repartición incorpora a sus presupuestos anuales una suma destinada a ser distribuida entre su personal en calidad de "bonificaciones anuales por antigüedad" y "primas por eficiencia". La primera se otorga a aquellos trabajadores que durante tres años o más no hayan ascendido de categoría pese a tener el concepto de "sobresaliente" o "muy bueno" en su legajo personal. ¹⁹ Por otro lado, las primas por eficiencia se otorgan para premiar la iniciativa, comportamiento y "consagración al trabajo", concediendo a quienes se hayan destacado en tales conceptos, sumas equivalentes a tres meses de sueldo. ²⁰
- 23 Ambas contribuciones son emitidas a través de disposiciones internas de Yacimientos Petrolíferos Fiscales hasta la sanción de la Ley Orgánica N°11.668, de diciembre de 1932, la cual institucionaliza estas bonificaciones hacia empleados y obreros. En ella, a través del artículo 8, se establece la utilización de un 5% del total de utilidades "(...)" para distribuirlo entre los empleados y obreros de la repartición, de acuerdo a la antigüedad a los sueldos y salarios y la eficiencia de los mismos "(...)". ²¹
- 24 A lo largo del tiempo estos mecanismos van profundizándose, como nos lo muestra la sanción del Estatuto del Personal a sueldo de Maestranza, por medio del decreto N° 31.650 de noviembre de 1944. En ese estatuto se establece una retribución de acuerdo al oficio y al grado de perfeccionamiento al que haya llegado el personal obrero, la mensualización de los jornales para favorecer al arraigo y la afiliación a la Caja de jubilaciones. Pero estos beneficios quedan sujetos a las disposiciones que emanen de las Juntas de Calificaciones, que el decreto también institucionaliza. Las Juntas están formadas por dos jefes superiores y un obrero y se encargan de fijar criterios de procedimiento, asegurar que los ascensos se destinen a los más capacitados y que los ingresantes sean los que reúnan las mejores condiciones entre los postulantes. Así mismo, las juntas son organismos que deben velar por el cumplimiento del Estatuto en cada dependencia de la Repartición nacional. ²²
- 25 Como vemos, el disciplinamiento de los trabajadores no sólo se realiza apelando a dispositivos de control directo, sino que se ejerce también incorporando a la relación salarial dispositivos más sutiles, como el concepto o las juntas. Al atar las posibilidades de ascenso o el incremento de ingresos a la conducta, la dominación se cuela por los intersticios de las relaciones laborales, ejerciendo una acción pedagógica mucho más efectiva que la presencia de apuntadores o una sección de control.
- 26 Como señaláramos en párrafos precedentes, la Dirección General también reforzó sus concepciones acerca del trabajo a través de la publicación de textos y otros recursos en sus publicaciones oficiales. El *Boletín de Informaciones Petroleras* fue utilizado como palestra desde donde se señalaba lo que el *ypefiano* "debería ser". A lo largo de los años esta publicación fue la vocera oficial que dio visibilidad y buscó legitimar los términos de las relaciones laborales, ya sea recurriendo a reflexiones de personalidades fundamentales en la historia de la petrolera o incorporando en sus textos referencias acerca del trabajador petrolero ideal. Como ejemplo de ello podemos citar dos artículos del ingeniero Bernardo Astiz quien entra a la Repartición en 1933 y se desempeña a lo largo de los años en varios yacimientos. En el primero, cuando ocupaba el cargo de gerente general de YPF, sostiene:
- (...) el personal de YPF debe mantener una sana línea de conducta, que sea rectora de sus actos tanto en la vida privada como de servicio. Aquí viene al caso aquello que el huevo se pierde de dos maneras: porque se rompe la cáscara por el ataque exterior, o porque se descompone por dentro. En el caso de YPF, el ataque exterior puede ser la primera forma de destrucción; la segunda la promueve el personal, cuando consciente o inconscientemente no cumple con su deber". ²³
- 27 La metáfora del huevo que utiliza es interesante porque no sólo hace referencia al peligro externo sino también al interno, reeditando discursos muy similares a los que se utilizaron a principios de siglo con las leyes de Defensa Social y de Residencia. La idea de "sanidad" es una constante en ciertos discursos que se gestan desde comienzos de siglo, éstos conllevan la idea de la sociedad como un cuerpo que puede enfermarse tanto por ideas extranjerizantes como por conductas y modos de acción al interior mismo de la sociedad o un grupo, que alteren el "orden".
- 28 En la cita que transcribimos podemos observar que no sólo se espera que los trabajadores mantengan una "sana línea de conducta" dentro de sus lugares de trabajo sino también en su vida privada. Esto es fundamental para comprender cómo se estructuran las relaciones al interior de las vilas obreras en tanto espacios donde la firma no sólo tiene injerencia en el espacio productivo sino también en la reproducción de los trabajadores y sus familias.
- 29 En otro artículo, unos años después, Astiz vuelve a hacer referencia a lo que se espera de los trabajadores en un artículo titulado "La finalidad de YPF". Allí, trae a

¹⁸ Siguiendo a Castel, consideramos que "(...) una relación salarial supone un modo de retribución de l (...)

¹⁹ Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Boletín de Informaciones Petroleras*, Año XV, N°16, Abril de 193 (...)

²⁰ Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Boletín de Informaciones Petroleras*, Año XV, N°172, Diciembre d (...)

²¹ Congreso de la Nación Argentina, *Ley Orgánica de la Dirección General de Yacimientos Petrolíferos F (...)*

²² Poder Ejecutivo Nacional, *Decreto N°31.650*, 22 de noviembre de 1944.

²³ Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Boletín de Informaciones Petroleras*, N°302, Febrero de 1958.

colación, nuevamente, esa idea de cuerpo que ha permeado la historia de Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Pero ahora para señalar su declinación a causa de que los empleados anteponen sus propios derechos al sacrificio personal:

Conocí a YPF (...) animado de un extraordinario "espíritu de cuerpo", condición ésta que advertían cuantos llegaban a tener contacto, directa o indirectamente, con su acción. Esa virtud que determinó su vigoroso desarrollo, acusa desde tiempo atrás una visible y creciente declinación, cuyos nocivos efectos aparecen acentuados cuanto más alejado está el personal del cabal conocimiento de la razón de ser y del objeto que determinó su creación.

Sin generalizar (...) esa declinación se manifiesta en la falta de renunciamento a los propios derechos, aún cuando se menoscaben los que les asiste a los demás; en el menguado sentido del sacrificio personal, salvo en casos de extrema gravedad; en la "retaceada" voluntad para cumplir con las propias obligaciones; en la falta de una viva preocupación para salvar los inconvenientes de la enervante y avasalladora burocracia, etc., sin omitir a los pocos que soslayan fundamentales principios de ética, todo lo cual ocasiona el relajamiento de la disciplina, la falta de concepto jerárquico, el desborde de jurisdicciones y, en definitiva, el olvido de que el orden y el rendimiento son condiciones *sine qua non* para asegurar la buena marcha de la Empresa.²⁴

24 Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Boletín de Informaciones Petroleras*, N° 377, Octubre de 1965.

- 30 Es constante la presencia de discursos oficiales durante todo el período estatal donde se remarca la necesidad de que el trabajador responda al ideal ypefiano de disciplina, orden y jerarquía. Se espera que sus acciones respondan al "espíritu de cuerpo" que ha animado a la empresa desde su constitución y que no es otra cosa que una dimensión de la *familia ypefiana*, donde todos deben cumplir sus funciones para poder contribuir a la "razón de ser" de YPF, que no sólo es la producción de petróleo sino también apuntalar la soberanía del país a través de la entrega personal a una causa mayor.
- 31 La utilización de todo tipos de recursos que fortalezcan estas ideas muestran el celo con el cual la Dirección General buscó constituir un tipo de trabajador particular que respondiera no sólo a sus objetivos empresariales sino también a una moral particular.
- 32 Antes de finalizar este apartado, quisiéramos señalar que no buscamos aquí realizar una cronologización de la relación entre los trabajadores petroleros e YPF, sino señalar una serie de hitos que a lo largo de los años han ido profundizando esa política de personal de la empresa estatal y que demuestran que su principal objetivo ha sido constituir lo que aquí denominamos *familia ypefiana*, apoyándose en esa *pedagogía de la dominación* cuyas aristas son diversas. Si bien aquí no podemos señalar exhaustivamente cada uno de los aspectos que forman parte de ella, al menos pretendemos observar algunos de sus rasgos generales a nivel empresa.
- 33 Las transacciones dentro de la comunidad de fábrica
- 34 Estas mutaciones en las relaciones salariales implementadas por la administración de YPF a lo largo del período estatal, más allá de esta dimensión disciplinaria que contienen, son parte de un proceso más general de acumulación del capital que se gesta durante esos años. Como sostiene Coriat, desde principios del siglo XX, el salario deja de ser sólo un estímulo al trabajo y se transforma tanto en un modo de consumo, como en un modo de reconstitución de la fuerza de trabajo.²⁵ Por un lado porque se universaliza la mercancía y el intercambio mercantilizado de los bienes de uso que permiten la reconstitución de la fuerza de trabajo y que sólo pueden ser adquiridos a través de la mediación de la forma dinero; por otro lado, porque el salario se convierte en una garantía para la reproducción de la fuerza de trabajo dentro y fuera de la fábrica. Con esto último el capital se asegura una afluencia continua de trabajadores. En el caso de YPF, esto supuso, además de la incorporación de primas en la relación salarial, poner en marcha una serie de prestaciones sociales que contribuyeran no sólo a inmovilizar a la fuerza de trabajo en las regiones a donde se radicaba, sino también calificarla y constituir un mercado de trabajo cautivo.
- 35 Cuando Mosconi asume la dirección de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, corrobora las duras condiciones de vida de los trabajadores a través de diversas inspecciones que realiza en distintos campamentos.²⁶ A partir de entonces, se propone elevar el "standard de vida" de los trabajadores y sus familias, pero no a través del aumento de los salarios, sino a través de aumento del poder adquisitivo de las remuneraciones. Esto se lograría por medio de la reducción de costos de los insumos necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo. El director de YPF, expresa esto que acabamos de señalar de la siguiente manera:

25 Coriat, Benjamin, *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción (...)*

26 Mosconi, Enrique, *La batalla del petróleo argentino. YPF y las empresas extranjeras*. 1 ed., Buenos (...)

27 Mosconi, El Petróleo..., *op. cit.*, p. 77 y 78.

Me propuse (...) elevar en lo posible su "standard" de vida. Mi primera preocupación, al realizar el viaje de inspección a los Yacimientos de Comodoro Rivadavia y Plaza Huinul, a fines de 1922, fue estudiar la forma en que vivían los empleados y obreros y sus familias. Después de considerar el problema en sus distintos aspectos, llegué a la conclusión, tomando como base el presupuesto de una familia compuesta de ocho personas, que eran exiguos los sueldos y jornales; pero advertía, asimismo, que no resultaba conveniente el mejoramiento inmediato de éstos, pues al iniciar una nueva jornada no debe empezar por aumentar las remuneraciones, que, lógicamente, han de acordarse como consecuencia de la labor realizada.

No pudiendo, entonces, mejorar inmediatamente la situación pecuniaria por un simple aumento de sueldos, era menester aumentar el valor adquisitivo que tenían las remuneraciones de entonces, tratando de reducir en todo lo posible, el costo y los precios de venta de los artículos de primera necesidad para el personal del yacimiento.²⁷

- 36 Esta cita es sumamente interesante pues nos da pistas de cómo dentro de la

comunidad de fábrica se institucionalizan diferentes transacciones: algunas de carácter mercantil y otras que ponen en juego otro tipo de recursos que no sólo son económico-sociales sino también simbólicos. Pero incluso aquellas que pueden parecer estrictamente mercantilizadas en tanto suponen un intercambio a través de la forma dinero, tienen incorporados elementos que apuntalan la dominación. No es casual que el incremento de la calidad de vida de los empleados y obreros, esté entrelazada, para Mosconi, a "la colaboración permanente, decidida y leal de todo el personal de la organización".

- 37 El aumento del valor adquisitivo de los salarios dentro de YPF cristalizó con la creación de cooperativas de consumo formadas por todos los trabajadores de los yacimientos y administrada por un consejo de empleados superiores y obreros y con la participación directa de la Administración durante el período mosconiano. Posteriormente, desaparecen las cooperativas y se instauran proveedurías oficiales que tienen la misma función y actúan como reguladoras de precios en el mercado local. En ellas, el personal obtiene distintos bienes de consumo a precios reducidos. El abaratamiento del costo de aquellos productos ofrecidos por estos economatos se debe a que el traslado hacia los campamentos es realizado gratuitamente por la repartición en sus propios buques tanque o tomando a su cargo la mitad del gasto en el transporte ferroviario.²⁸
- 38 Lo que se obtiene en las proveedurías es descontado del salario del *ypéfiano*. Sin embargo, es necesario señalar que el consumo no es ilimitado, pues el trabajador puede acceder sólo a cierta cantidad de productos, es decir, la equivalente a un porcentaje determinado del salario. Una observación general nos muestra que los economatos funcionan al interior de la *comunidad de fábrica* en términos mercantiles. Sin embargo, y aquí radicaría la particularidad, el hecho de que fueran pensados como manera de incrementar el poder adquisitivo de los salarios, como dispositivo para lograr una "colaboración permanente y leal" de los trabajadores, nos habla de otros usos impresos por la administración a estas instituciones extrafabriles. Las proveedurías no sólo suponen la diversificación y el acceso generalizado a más mercancías, sino también son una prestación social, son una compensación de la empresa a las duras condiciones de trabajo y de existencia en los yacimientos, que contribuyen tanto a asegurar la permanencia de la fuerza de trabajo en el territorio como a constituir esa *economía moral ypefiana* que a lo largo del tiempo los va a situar como un *otro* frente al resto de los pobladores de los espacios donde se radica YPF y frente a otros colectivos de trabajadores estatales.
- 39 José Sergio Leite Lopes analiza el caso de los economatos en una empresa textil privada de Brasil y sostiene que, a través de estas instituciones, se estaría constituyendo una "(...)«economía moral» que aceita y legitima un patrón de dominación que no solamente se ejerce dentro de la fábrica en favor de la disciplina y de la explotación sino que también se implementa fuera de la producción inmediata ejerciéndose en la instancia de la distribución, favoreciendo el consumo de los operarios".²⁹
- 40 Además del acceso a bienes de consumo al costo en las proveedurías, la Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales otorga a sus trabajadores, desde el año 1923, seguros por fallecimiento y enfermedades graves y fomenta la creación de asociaciones mutuales. En el primer caso y, mediante el aporte voluntario de una cuota mensual determinada, la empresa les da un seguro en caso de fallecimiento; o se hace cargo de todos los gastos de asistencia médica y hospitalización para aquellos que padezcan ciertas enfermedades graves. En el segundo caso, y también a partir de un aporte mensual mixto, tanto de la Repartición como de los trabajadores, los asociados a la mutual obtienen: garantías necesarias para alquilar viviendas a particulares; préstamos que son devueltos en cuotas mensuales que se descuentan del salario; órdenes de compra para comercios a precios especiales; subsidios por enfermedad y por fallecimiento de miembros de la familia.³⁰ Con estos aportes, la empresa rentabiliza la gestión de lo que se da, tanto en términos materiales como simbólicos. En el primer caso, porque al implementar estas mutuales y seguros, se asegura una fuerza de trabajo sana y desarrolla mecanismos que permiten regular el cuidado del cuerpo de sus obreros actuales y futuros. De la misma manera, al erigirse como prestamista o proveedor de órdenes de compra a precios especiales, la dirección de YPF puede hacer un seguimiento de cuánto, cómo y en qué gastan sus empleados. Con ello la empresa incorpora aspectos simbólicos a la relación pues, si bien existe un aporte monetario de los trabajadores hacia la empresa que luego es redistribuido, estas prestaciones son leídas por los petroleros como una donación, como parte de lo que YPF les provee en tanto miembros de la *familia ypefiana*. Las prestaciones sociales, supongan o no un aporte material del trabajador, tienden a ser percibidas como actos de generosidad por parte de YPF. Y esto posibilita que la empresa estatal profundice cada vez más la regulación de diferentes aspectos del ciclo de vida del trabajador, como la salud, el consumo, la vivienda, la educación, el ocio o la muerte.
- 41 En la petrolera estatal las prestaciones sociales van a ser naturalizadas por los trabajadores como beneficio que otorga el ser parte de esa entidad que es la *familia ypefiana*. Esta naturalización les da una fisonomía particular a las relaciones dentro de la empresa y contribuye a uno de los objetivos empresariales de YPF, a saber: que los trabajadores respondan de determinada manera a las exigencias que la fábrica impone dentro del espacio de trabajo y fuera de él. Lo que queremos decir es que, incluso en aquellas transacciones que son eminentemente mercantiles, se percibe la constitución de una relación más compleja en las cuales las acciones de la empresa opacan o enmascaran las relaciones de clase a través de la constitución de la *familia ypefiana*.
- 42 La constitución de la *familia ypefiana* es un proceso histórico que articula las relaciones dentro de un campo social³¹ particular. Para que exista un campo es necesario que exista una disputa de intereses y sentidos entre quienes forman parte de él, "(...) es necesario que haya algo en juego y gente dispuesta a jugar, que esté dotada de los hábitos que implican el conocimiento y reconocimiento de las leyes inmanentes del juego, de lo que está en juego".³² A los juegos no se entra mediante un acto conciente sino que se nace en ellos. El juego supone una *creencia total*, una *fe práctica* que es la prueba que el campo impone, es el

28 Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Memoria correspondiente al año 1938*, Bueno (...)

29 Leite Lopes, José Sergio, *A tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés*. Tesis de (...)

30 Yacimientos Petrolíferos Fiscales. *Boletín de Informaciones Petroleras*. Año XVIII: N°208. Diciembre (...)

31 Dentro de la lógica de las prácticas se produce un encuentro entre la historia incorporada (el habi (...))

32 *Íbid*, p. 109.

33 *Íbid*, p. 114 y 115

derecho de entrada al juego. Ese derecho no sólo incluye sancionar y excluir a quienes destruyen el juego sino también actuar de modo que la selección y formación de nuevos miembros, (a través de ritos de pasaje, exámenes, calificaciones), sean tales que estos nuevos miembros adhieran indiscutidamente a esa creencia. ³³

- 43 Todo lo que hemos ido describiendo acerca de la manera en que se constituyen las relaciones entre los trabajadores e YPF a lo largo del tiempo, permiten comprender cómo la *familia ypefiana* se erige como *institución* particular dentro del *campo* constituido por YPF y cómo los trabajadores nacen en el juego. Y esto es posible por esa particularidad de los enclaves que suponen que la empresa no sólo tenga injerencia en la esfera de la producción sino también en la reproducción de los trabajadores. Y como tal, sea depositaria de ese derecho de entrada que Bourdieu muy bien describe. La adscripción a la *familia ypefiana*, la incorporación de esa fe práctica en los cuerpos, ha sido posible a lo largo de los años no sólo por la multiplicación de prestaciones sociales que imponen regulaciones sobre el cuerpo y la vida de los trabajadores y sus familias, sino también por el desarrollo de un sistema educativo que está orientado a la formación de un tipo ideal de trabajador. Con ello no sólo la empresa se asegura un mercado de trabajo cautivo y que responda a las calificaciones exigidas por la producción, sino también se refuerza la acción pedagógica que redundará en la ausencia de conflictos al interior de los campamentos petroleros.
- 44 En ese sentido, una parte del presupuesto anual de la empresa está destinado a subvencionar no sólo a las escuelas que funcionan en torno a los yacimientos donde asisten los hijos del personal de la repartición, sino también a diversas instituciones que contribuyen a la formación de personal calificado vinculado a la industria petrolera. La fundamentación que generalmente aparece en las Memorias de la firma para justificar estos aportes monetarios está vinculada a esa construcción de una imagen de la empresa como baluarte de la civilidad, como ente que contribuye no sólo a la acumulación de riquezas para el "pueblo", sino también como promotor de la cultura y la educación.

Consideraciones finales

- 45 El objetivo de este artículo fue dar cuenta brevemente de algunos aspectos de lo que denominamos "pedagogía de la dominación" al interior de una empresa petrolera estatal argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales. La intención ha sido reseñar las formas en que se ejerce la dominación en un espacio concreto. La yuxtaposición de las esferas de la producción y la reproducción en los campamentos petroleros supone no sólo la regulación dentro del espacio de trabajo sino también fuera de él.
- 46 Lo que abordamos aquí fue una de las dimensiones que estructuran la categoría "familia ypefiana": la *dimensión institucional* que emerge del diseño de una estrategia de organización del trabajo al interior de la firma, de la planificación de las villas obreras y de la puesta en marcha de una determinada política social para sus trabajadores desde la creación misma de YPF y que está orientada a constituir cierto perfil del *ypefiano*.
- 47 Si bien este aspecto no es abordado en este artículo, es necesario señalar que la *dimensión simbólica*, producto de la interacción dialéctica entre el *deber ser* que construye la empresa desde diferentes esferas, y los sentidos y significaciones que los trabajadores dan tanto a la dimensión institucional como a las relaciones creadas en la comunidad en la que se desenvuelve, es otro aspecto constitutivo de las relaciones entre empresa y trabajadores que se observan en las comunidades de fábrica.

•§• Bibliographie



Baily, Samuel, Movimiento Obrero, nacionalismo y política en la Argentina. Buenos Aires: Hyspamérica, 1984.

Bourdieu, Pierre, El sentido práctico, Barcelona: Taurus, 1991.

Capogrossi, María Lorena, La relación capital-trabajo en «economías de enclave» y sus transformaciones durante el proceso de ajuste estructural en los 90. El caso de los trabajadores de YPF en Campamento Vespucio y General Mosconi, Salta". Tesis doctoral en Ciencias Antropológicas, Área de posgrado, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, Inédita, 2013, 263 p.

Castel, Robert, La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado., 1 ed., Buenos Aires: Paidós, 1997, 493 p.

Coriat, Benjamin, El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. 5 ed., Madrid: Siglo XXI, 2001, 204 p.

Gadano, Nicolás, Historia del petróleo en Argentina 1907-1955. Desde los inicios hasta la caída de Perón, 1 ed., Buenos Aires: EDHASA, 2006, 710 p.

Gramsci, Antonio, La formación de los Intelectuales. 1 ed. México: Grijalbo, 1967, 159 p.

Leite Lopes, José Sergio, A tecelagem dos conflitos de classe na "cidade das chaminés. Tesis de Doctorado. Programa de Pos - graduación en Antropología Social. Río de Janeiro: Museo Nacional, 1988.

Mayo, Carlos; Andino, Osvaldo y García Molina, Fernando, Diplomacia política y petróleo en la Argentina (1927-1930). 1 ed. Buenos Aires: Ediciones Rincón, 1976, 200 p.

Mosconi, Enrique, El Petróleo Argentino. 1922-1930, 1 ed. Buenos Aires: Círculo Militar, 1983. 241 p.

Mosconi, Enrique, *La batalla del petróleo argentino. YPF y las empresas extranjeras*. 1 ed., Buenos Aires: Ediciones Problemas Nacionales, 1957.

Mosconi, Enrique, *Obras*, 1 ed. Buenos Aires: Yacimientos Petrolíferos Fiscales, 1984.

Palermo, Hernán y Soul Julia, "Petróleo, acero y nación. Una aproximación antropológica a los procesos sociopolíticos de los colectivos de trabajo de YPF y SOMISA". En: Schneider, Alejandro (comp), *Trabajadores. Las experiencias de la clase obrera en Argentina (1954-2005)*. 1 ed. Buenos Aires: Herramienta, 2009, 189 p., p. 129 a 159.

Torres, Susana, *Two Oil Company Towns in Patagonia: European Immigrants, Class, and Ethnicity (1907-1933)*, Tesis Doctoral, Estados Unidos: Rutgers University, 1995. 674 p. Mimeo.

•§• Notes

1 Véase Mayo, Carlos; Andino, Osvaldo y García Molina, Fernando, *Diplomacia política y petróleo en la Argentina (1927-1930)*. 1 ed. Buenos Aires: Ediciones Rincón, 1976, 200 p., p. 16 a 18.

2 Su expresión en nuestro país se refleja en el conflicto entre la Standar Oil de Nueva Jersey y el gobierno argentino en torno a los yacimientos de la provincia de Salta. Conflicto que se extendió durante décadas. Véase: Mosconi, Enrique, *Obras*, 1 ed. Buenos Aires: Yacimientos Petrolíferos Fiscales, 1984, p. 281 a 388.

3 Gadano, Nicolás, *Historia del petróleo en Argentina 1907-1955. Desde los inicios hasta la caída de Perón*, 1 ed., Buenos Aires: EDHASA, 2006, 710 p., p. 83.

4 Torres, Susana, *Two Oil Company Towns in Patagonia: European Immigrants, Class, and Ethnicity (1907-1933)*, Tesis Doctoral, Estados Unidos: Rutgers University, 1995. 674 p.

5 La ley que prohibía el trabajo dominical había sido sancionada en septiembre de 1906 y reglamentada mediante un decreto de julio de 1922. En este último se exceptuaba del descanso en aquellas industrias que se dedicaran a la destilación de petróleo. La retribución para ello no era monetaria sino que suponía una compensación de descanso la semana siguiente al haber efectuado el trabajo dominical y dentro de las horas habituales de labor. Cfr. Poder Ejecutivo de la Nación. *Decreto reglamentario de la ley de descanso dominical*. Buenos Aires, 20 de julio de 1911.

6 Producto de esas concepciones son las leyes de Residencia y Defensa Social en Argentina. La primera, sancionada en noviembre de 1902, permitía al Estado a deportar a todo extranjero que comprometiera la seguridad nacional o perturbe el orden público. La ley de Defensa Social fue sancionada en 1910 con la intención de destruir al movimiento anarquista. Por ella, se prohibía la entrada de anarquistas al país, que propagasen sus ideas o realizaran actos públicos. Se dejaron de publicar sus periódicos y se deportó y encarceló a muchos dirigentes. Cfr. Baily Samuel, *Movimiento Obrero, nacionalismo y política en la Argentina*. Buenos Aires: Hyspamérica, 1984, p. 37 y ss.

7 Mosconi, Enrique, *El Petróleo Argentino. 1922-1930*, 1 ed. Buenos Aires: Círculo Militar, 1983. 241 p., p. 87. En el diario *La Provincia* hemos encontrado referencias al traslado de trabajadores salteños al Yacimiento de Comodoro Rivadavia de YPF. Véase *Diario La Provincia*, 17 de mayo de 1926. Salta. Repositorio: Archivo y Biblioteca Históricas de Salta, Argentina.

8 Yacimientos Petrolíferos Fiscales. *Acta 498*. 10 de agosto de 1924.

9 Yacimientos Petrolíferos Fiscales. *Circular 43*. Citado por Larra (1957)

10 Mosconi, *El Petróleo...*, *op. cit.*, p. 187 y 188.

11 Estamos pensando en la noción de pedagogía tal y como la entiende Gramsci. Esto es, relaciones activas presentes en todo el complejo social de la que se extraen experiencias y valores históricos. Este autor considera que toda relación de hegemonía lleva implícita una relación pedagógica. Gramsci, Antonio, *La formación de los Intelectuales*. 1 ed. México: Grijalbo, 1967, 159 p., p.91.

12 Estamos tomando la categoría de comunidad de fábrica de Palermo y Soul. La misma hace referencia a la experiencia particular de los trabajadores petroleros. Particularidad caracterizada por la cristalización de una serie de valores y sentidos en torno al propio trabajo que son mediatizadas por la forma de injerencia de la empresa no sólo en la esfera de la producción sino también de la reproducción de los trabajadores. Palermo, Hernán y Soul Julia, "Petróleo, acero y nación. Una aproximación antropológica a los procesos sociopolíticos de los colectivos de trabajo de YPF y SOMISA". En: Schneider, Alejandro (comp), *Trabajadores. Las experiencias de la clase obrera en Argentina (1954- 2005)*. 1 ed. Buenos Aires: Herramienta, 2009, 189 p., p. 129 a 159.

13 Mosconi, *El Petróleo...*, *op. cit.*, 77.

14 Torres, Susana, *Two Oil...*, *op. cit.* p. 32-33.

15 Mosconi, *Obras...*, *op. cit.*, p. 88. No hemos encontrado en la documentación accesible en los repositorios, legajos personales que nos permitan observar cómo se construían estos informes de concepto, sin embargo, este sistema implementado en 1923 ha perdurado a lo largo de todo el período estatal de YPF. La única salvedad es que a partir de la creación del Sindicato Unido Petroleros del Estado en 1946, éste pasa a integrar la comisión que realiza el concepto de cada trabajador.

16 Cabe destacar que es posible identificar un proceso similar en las fábricas estadounidenses administradas por Henry Ford. En esos espacios de trabajo se observa, entre otros elementos, una mutación del uso del salario. Este deja de ser un estímulo al trabajo para convertirse en instrumento de la reproducción del trabajador. Desde 1914 se implementa lo que Ford denominó el "five dollars day", que suponía la duplicación del salario nominal de los obreros. Para acceder a él, además de cierta antigüedad, se les exige una "moral intachable". Sería interesante realizar un estudio comparativo, pero excede los objetivos de este artículo. Para un desarrollo más acabado del fordismo cfr. Coriat, Benjamín, El

taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa, 5 ed. en castellano, Madrid: Siglo Veintiuno, 2001, 204 p., p. 52 y ss.

17 Torres, *op. cit.*, Capítulo 3.

18 Siguiendo a Castel, consideramos que "(...) una relación salarial supone un modo de retribución de la fuerza de trabajo, el salario (el cual gobierna en gran medida el modo de consumo y de vida de los obreros y sus familias), una forma de disciplina del trabajo que regula el ritmo de la producción, y el marco legal que estructura la relación del trabajo, es decir, el contrato de trabajo y las disposiciones que lo rodean." Castel, Robert, *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado.*, 1 ed., Buenos Aires: Paidós, 1997, 493 p., p.328.

19 Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Boletín de Informaciones Petroleras*, Año XV, N°16, Abril de 1938.

20 Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Boletín de Informaciones Petroleras*, Año XV, N°172, Diciembre de 1938.

21 Congreso de la Nación Argentina, *Ley Orgánica de la Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales N° 11.668*, Diciembre de 1932.

22 Poder Ejecutivo Nacional, *Decreto N°31.650*, 22 de noviembre de 1944.

23 Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Boletín de Informaciones Petroleras*, N°302, Febrero de 1958.

24 Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Boletín de Informaciones Petroleras*, N° 377, Octubre de 1965.

25 Coriat, Benjamin, *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa.* 5 ed., Madrid: Siglo XXI, 2001, 204 p., p. 61 y 62.

26 Mosconi, Enrique, *La batalla del petróleo argentino. YPF y las empresas extranjeras.* 1 ed., Buenos Aires: Ediciones Problemas Nacionales, 1957, p. 39 y ss.

27 Mosconi, El Petróleo..., *op. cit.*, p. 77 y 78.

28 Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, *Memoria correspondiente al año 1938*, Buenos Aires, 1939.

29 Leite Lopes, José Sergio, *A tecelagem dos conflitos de classe na "cidade das chaminés.* Tesis de Doctorado. Programa de Pos – graduación en Antropología Social. Río de Janeiro: Museo Nacional, 1988. p. 115.

30 Yacimientos Petrolíferos Fiscales. *Boletín de Informaciones Petroleras.* Año XVIII: N°208. Diciembre de 1941.

31 Dentro de la lógica de las prácticas se produce un encuentro entre la historia incorporada (el habitus) y la historia objetivada (el campo). Este último es una construcción social arbitraria y artificial, con reglas específicas y explícitas, espacio y tiempo delimitado y la entrada al juego toma la forma de un cuasi contrato. Bourdieu, Pierre, *El sentido práctico*, Barcelona: Taurus, 1991, p. 113 y ss.

32 *Ibid*, p. 109.

33 *Ibid*, p. 114 y 115

•§• Pour citer cet article



Référence électronique

Lorena Capogrossi, « Disciplinamiento y nacionalización de la fuerza de trabajo en los campamentos petroleros argentinos », *Nuevo Mundo Mundos Nuevos* [En ligne], Questions du temps présent, mis en ligne le 30 mai 2014, consulté le 26 février 2015. URL : <http://nuevomundo.revues.org/66782> ; DOI : 10.4000/nuevomundo.66782

•§• Auteur



Lorena Capogrossi

Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad (CIECS)-CONICET
lcapogrossi@yahoo.com.ar

•§• Droits d'auteur



© Tous droits réservés



