



## **Algunas dimensiones de la relación entre el capital y el trabajo en un enclave petrolero. El caso de Yacimientos Petrolíferos Fiscales en Argentina**

***María Lorena Capogrossi***

Licenciada en Historia, becaria doctoral de CONICET, Programa Antropología e Historia de la Relación Capital Trabajo en el Contexto Contemporáneo (Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad-Unidad Ejecutora de CONICET), Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.  
E-mail: lcapogrossi@yahoo.com.ar

### **Resumen**

Este artículo es parte de una investigación histórico-antropológica mayor que indaga acerca de las particularidades de la relación entre la empresa estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales y sus trabajadores. Aquí se abordarán algunas dimensiones de la misma en una "formación económica de enclave" constituida al Norte de la provincia de Salta, Argentina. El objetivo de este trabajo es analizar las características principales del sistema de dominación que la empresa estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales pone en marcha en sus campamentos petroleros a la largo del tiempo, encontrándose una yuxtaposición entre la esfera de producción y reproducción de los trabajadores. Específicamente se estudia la configuración de esa relación en Campamento Vespucio, localidad que adquirió su fisonomía a partir de la radicación de la empresa petrolera estatal en la región.

**Palabras clave:** Formación económica de enclave, relación capital/trabajo, Yacimientos Petrolíferos Fiscales.

## Some Dimensions in the Relationship between Capital and Labor in an Oil Enclave. The Case of *Yacimientos Petrolíferos Fiscales* in Argentina

### Abstract

This article is part of a major historical-anthropological research project investigating particularities of the relationship between the state oil enterprise *Yacimientos Petrolíferos Fiscales* and its workers. Some dimensions of this relationship will be approached in an "economical enclave formation" set up in the north of the province of Salta, Argentina. The objective of this work is to analyze the main characteristics of the system of domination that the state company *Yacimientos Petrolíferos Fiscales* has put in action in its oil camps over time, finding a juxtaposition between the sphere of production and reproduction of the workers. Specifically, configuration of this relationship is studied at the Vespuccio Camp, a locality that acquired its physiognomy based on the settling of the state oil company in the region.

**Key words:** Economic enclave formation, capital/labor relationship, *Yacimientos Petrolíferos Fiscales*.

### Introducción

Este artículo es parte de una investigación histórico-anropológica mayor que indaga acerca de las particularidades de la relación entre la empresa estatal *Yacimientos Petrolíferos Fiscales* y sus trabajadores. Aquí se abordarán algunas dimensiones de la misma en una "formación económica de enclave" constituida al Norte de la provincia de Salta, Argentina. Los enclaves se estructuran, en general, alrededor de una actividad extractiva, un ingenio o una industria textil y el desarrollo de la producción principal actúa como polo para la radicación de otras industrias y servicios, casi siem-

pre vinculados a la actividad predominante. En los enclaves existe generalmente una fuerte concentración de capital y gran número de asalariados y las relaciones entre los trabajadores y sus familias con la empresa son muy estrechas (Rofman, 1999; Drake y Salvia, 1996).

El desarrollo del enclave en el espacio analizado data de finales de la década del veinte cuando la empresa estatal *Yacimientos Petrolíferos Fiscales*, creada en 1922, se radica en la zona y erige su primer campamento. La necesidad de inmovilizar la mano de obra para crear un mercado de trabajo donde antes no existía, conduce a que YPF otorgue la vivienda a sus

operarios y empieza a tomar forma la localidad de Campamento Vespucio. Se constituye, entonces, lo que José Sérgio Leite Lopes ha denominado Sistema de Fábrica con Villa Obrera (SFVO). El autor, desarrolla esta categoría para dar cuenta de la superposición de una unidad económica y una unidad político-administrativa. Allí, la concentración del capital y de la propiedad territorial se halla en las mismas manos. La formación económico-social supone la existencia de relaciones donde la fábrica no sólo es propietaria de las viviendas de los obreros sino también promotora de la vida social extra-fábrica, con lo cual se generan vínculos entre la firma y los trabajadores que conducen a un control material de la esfera de la reproducción de la fuerza de trabajo (Leite Lopes, 1979: 16-17).

Teniendo esto presente, el objetivo de este artículo es dar cuenta de las maneras en que la dominación se manifiesta en estos enclaves. Para ello, se otorgará especial atención a los mecanismos disciplinares que la empresa pone en marcha al interior de la comunidad de fábrica en relación a tres aspectos fundamentales: 1) la inmovilización de la fuerza de trabajo a través del otorgamiento de la vivienda y la creación de un mercado de trabajo a medi-

da; 2) la supervisión por parte de YPF del consumo y la circulación de bienes; y 3) la consolidación de una red de servicios sociales y recreacionales que coadyuvaron a percibir a la firma como un ente dador, proveedor de beneficios.

Al ser un análisis histórico-antropológico, se han utilizado fuentes hemerográficas, particularmente aquellas producidas por la Dirección de YPF, como los Boletines de Informaciones Petroleras y las Memorias de la empresa. Allí se publican no sólo aquellos aspectos vinculados a la política empresarial que la firma implementa en sus campamentos, sino también aparecen artículos que reflejan cuáles son las representaciones que desde la Dirección General se construyen en relación a los trabajadores. Paralelamente se ha realizado trabajo de campo en la provincia de Salta. A través de entrevistas semiestructuradas y en profundidad se ha intentado recrear las prácticas, memorias y discursos de los ex trabajadores petroleros.

### **1. La constitución de la "comunidad de fábrica"**

En este apartado se analiza la conformación de una *comunidad de fábrica*<sup>1</sup> en la localidad de Campamento

1 La categoría *comunidad de fábrica* permite focalizar el análisis en la experiencia particular de los trabajadores al interior de la empresa. 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. La consecuencia de ello es que se produce un corrimiento del conflicto ca-

Vespucio, Salta, la cual adquiere su fisonomía a partir de la radicación de Yacimientos Petrolíferos Fiscales en la región. Para indagar acerca de este proceso, el concepto de formación económico-social resulta operativo porque no sólo da cuenta de las relaciones de producción que se establecen en él sino también de cómo se organiza la reproducción de los trabajadores. José Sérgio Leite Lopes desarrolla esta categoría en su trabajo doctoral publicado en 1988: *A Tecelagem dos conflitos de classe na "Cidade das chaminés"*. Allí, al preguntarse qué es lo que diferencia las formas de dominación en una villa obrera de las formas de relación más general establecidas en el modo de producción capitalista, entre fuerza de trabajo industrial y patrón, encuentra necesario hacer una distinción entre modo de producción capitalista y formación económico-social. El autor sostiene que, en la primera categoría, se ve al productor directo como libre en dos sentidos: por un lado, como persona que dispone libremente de su fuerza de trabajo, como alguien libre de ir y venir para vender su mercancía y, por el otro, como desposeído de las condiciones necesarias de realización de su capacidad de trabajo, esto es, libre de sus medios de producción. A diferencia de esta categoría, la de formación económico-social permi-

tiría ver más allá de la generalidad de las relaciones meramente productivas entre aquel que vende su fuerza de trabajo y la institución o el patrón que la compra. Esto significa que, en un caso como el que se analiza aquí, al abordar las especificidades de la formación económico-social, pueden observarse aspectos que exceden lo productivo. Porque una de las características en estos espacios es no sólo que la fábrica inmoviliza la fuerza de trabajo otorgándoles la vivienda a los trabajadores, sino que aquella se erige en promotora de una serie de actividades que exceden lo meramente fabril. Con ello, el tipo de relación que se establece entre la fábrica y sus obreros posee características distintivas y se produce un control material de la esfera de la reproducción de la fuerza de trabajo que moldea un tipo particular de dominación.

En la constitución de los campamentos petroleros, se observan algunos de estos rasgos particulares que posibilitan comprender cómo va delineándose la dominación en estos espacios. Entre ellos se destacan: a) la constitución de la villa obrera a través del otorgamiento de la vivienda. Con ello, la empresa se asegura la inmovilización de la mano de obra y la creación de un mercado de trabajo permanente, al priorizar el ingreso a la fir-

pital-trabajo, el cual pasa a asociarse a "(...) nociones que remi[ten] a la pertenencia de la empresa en términos de *comunidad* y que se expresa[n] en sentidos y valores particulares construidos por los trabajadores y sus familias (...). El término comunidad (...) supone la referencia a relaciones armónicas, no jerárquicas y, fundamentalmente, *no mercantiles*" (Palermo y Soul, 2009: 131-132).

ma de familiares de *ypefianos*<sup>2</sup>, y al crear instituciones educativas que tienden a formar personal calificado. Esto se produce por la existencia de un control monopólico del mercado inmobiliario por YPF; b) una estructura de relaciones donde la empresa no sólo ejerce el control de la producción petrolera, sino también de la organización de la villa obrera y de la circulación de bienes y personas; c) la consolidación de una red de servicios sociales y recreacionales que mediatizan las relaciones dentro de la comunidad.

En el noreste de Salta, el factor geográfico se erigió como un escollo para el desarrollo de la explotación petrolera. Las altas temperaturas, las inundaciones, la vegetación densa y selvática no contribuían a la radicación de mano de obra estable en los campamentos. De esta manera, las empresas petroleras se veían obligadas o bien a realizar un recambio permanente de trabajadores, con el costo que ello implicaba, o bien a planificar una política de organización interna que permitiera resolver de manera permanente estos obstáculos.

En la región analizada, las actividades de YPF comienzan a profundizarse en 1928 luego de que un inmigrante español, Francisco Tobar cediera sus derechos sobre la Mina República Argentina a la empresa esta-

tal. Al año siguiente, la Administración de Yacimientos Petrolíferos Fiscales se instala por primera vez en Salta y, en 1935, se emplaza definitivamente en Campamento Vespucio.

A medida que se complejiza el proceso productivo y la explotación petrolera tiende hacia una mayor integración tanto vertical como horizontal, también lo hace el espacio social configurado alrededor de la actividad extractiva. Antes de que YPF comenzara con un plan de urbanización en Salta, los campamentos estaban conformados por casillas y tiendas armadas alrededor del pozo encontrado. Allí las condiciones de vida y de trabajo de los empleados y obreros eran sumamente precarias. Si a eso se le añaden los problemas para el abastecimiento de comida y agua potable, se verá que la constitución de una villa obrera donde pudiesen radicarse los trabajadores se erigía como aspecto fundamental a tener en consideración por la empresa petrolera.

Dadas estas exigencias que presentaba la explotación petrolera en la región, la construcción de viviendas y de la villa obrera en lo que actualmente es Campamento Vespucio se origina a mediados de la década del 30 y termina de constituirse en 1941-1942. Si se tiene en cuenta que, hacia diciembre de 1935, el personal del Yacimiento del Norte estaba conformado por 99

2 “Ypefianos” es una categoría nativa. Así se autorreferencian los trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales durante el período estatal que se extiende entre 1922 y 1992. Y siguen nombrándose de la misma manera luego de ser desvinculados de la empresa cuando esta se privatiza en los noventa.

empleados (entre técnicos, administrativos y personal auxiliar) y 776 obreros, se verá que el acondicionamiento del lugar de radicación de la fuerza de trabajo se tornaba insoslayable (YPF, 1935). Esta preocupación por inmovilizar a la fuerza de trabajo a través de la mejora de sus condiciones de vida está reflejada en la Memoria de la empresa del año 1935 donde, al hacer mención de los pueblos y villorrios formados desde la llegada de YPF, se reconocen las dificultades propias de un enclave:

"Son núcleos que crecen rápidamente por la fuerza de polarización que ejercen los centros de actividad minera (...) Como consecuencia de su desarrollo, reclaman condiciones de vida civilizada que proporcionamos cada día en mayor escala, pero que reconocemos que deben ser mejoradas.

No acordarlas significaría ahorrar sobre la salud o restar sobre el *mínimum* razonable de bienestar que corresponde a los obreros, cada uno de los cuales representa una célula social y un valor económico que tenemos el deber de preservar.

Con este concepto del problema, nos proponemos articular un programa

de construcciones que abarquen las necesidades de cada yacimiento en sus diferentes aspectos"<sup>3</sup>.

De esta carta escrita por el director de YPF en aquel entonces se pueden extraer algunos de los lineamientos que guiaban la organización interna de la firma. Por un lado, la misión civilizatoria que Enrique Mosconi había impreso a la empresa desde su creación se profundizaba a través de los años, en consonancia con las características que iba adquiriendo el Estado en virtud de las transformaciones en el modelo de acumulación que comienzan a esbozarse durante la década del treinta<sup>4</sup>. Por el otro, las pautas sobre las cuales se va construyendo la relación con los trabajadores se asientan sobre carriles que exceden la relación eminentemente productiva. En este sentido, es significativo que se mencione a los obreros como "célula social" y "valor económico" que debe ser preservado. Estas representaciones acerca del papel que cumple el obrero dentro de la firma son aspectos constitutivos y cimentadores de esa creación profundamente simbólica -y que perdura a lo largo de los años- que es la "familia

3 "Carta del Ingeniero Ricardo Silveyra al Ministro de Agricultura de la Nación, Dr. Miguel Ángel Cárcano". Buenos Aires, julio de 1936.

4 Castel (1997:348), sostiene que una de las condiciones del paso a una relación salarial fordista es el acceso de los trabajadores a la propiedad social y a los servicios públicos. Esto conduce a una transformación de la condición obrera: "(...) el lugar de la condición obrera en la sociedad de la década de 1930 podría caracterizarse como una *relativa integración* en la subordinación. Hemos subrayado los factores de pertenencia: seguros sociales, derecho del trabajo, beneficios salariales, acceso al consumo de masas, relativa participación en la propiedad social e incluso ocios. El rasgo común de estos logros consiste en que contribuían a *estabilizar* la condición obrera creando distancia con la inmediatez de la necesidad."

*ypefiana*". La noción funcionalista de "célula" permea el discurso oficial. Y detrás de él lo que aparece, una y otra vez, es la necesidad de disciplinamiento. Se busca el "correcto funcionamiento del *cuerpo ypefiano*", por medio de "el sacrificio personal", "la entrega" y "la disciplina".

Por su parte, la idea del trabajador como "valor económico" no hace más que mostrar las nuevas dimensiones que introducen las ideas keynesianas en las relaciones capital-trabajo. El *pivote* alrededor del cual se moverá el Estado de bienestar, será la política del trabajo y el salario que se orientará hacia la consecución de tres objetivos, como sostiene Coriat: 1) la fijación de un marco jurídico que regule la relación de explotación (duración del trabajo, horas extraordinarias, trabajo de niños y mujeres, salario, etc.), donde el Estado se erija como garante de la acumulación del capital; 2) la extensión del salario indirecto (asignaciones familiares, accidentes, jubilación, etc.), como manera de asegurar la reconstitución de la fuerza de trabajo y; 3) la nueva estructuración de la asistencia a parados y accidentados, que ya no es concebido como ayuda social sino como medio "(...) de incorporación y control de las fuerzas de trabajo coincidente en mantenerlas *en*

*reserva* para la producción capitalista y el salariado" (Coriat, 2001:99).

La particularidad de este caso es que algunos de estos objetivos comienzan a ponerse en marcha desde la misma creación de la empresa. Baste nombrar como ejemplo la incorporación del sistema de asignaciones familiares que, en Yacimientos Petrolíferos Fiscales, comienza a regir desde 1924, constituyéndose en una pionera en este sentido<sup>5</sup>.

Teniendo en cuenta estas consideraciones generales y particulares del contexto al que se hace referencia aquí, a continuación se desarrollarán los elementos constitutivos en la conformación del enclave que se señalaron anteriormente y que van moldeando este complejo sistema de dominación desarrollado al interior de la firma estatal.

## **2. La inmovilización de la fuerza de trabajo y la creación de un mercado de trabajo a medida**

Al analizar complejos fabriles similares a los desarrollados por YPF, José Sérgio Leite Lopes (1979) y Federico Neiburg (1988) sostienen que estas formaciones económico-sociales constituyen lo que se conoce como Sistema de Fábrica con Villa Obrera (SFVO). La característica principal

5 El resto de los trabajadores argentinos recibe estas bonificaciones casi treinta años después. El sector bancario las obtiene en 1940 y el resto debe esperar a 1957 cuando comience a construirse un sistema integral de subsidios y asignaciones familiares con la creación de la Caja de Asignaciones Familiares de la Industria y la de empleados de comercio (Goldberg, 2006:12).

de este sistema es la necesidad de fijar la mano de obra en un espacio donde no existe un mercado laboral previo y crear una dependencia absoluta del trabajo al capital<sup>6</sup>. La forma de inmovilizar a los trabajadores es otorgándoles la vivienda. Este mecanismo permite a la empresa ejercer una influencia marcada sobre la vida cotidiana de las personas que trabajan para ella. De esta manera, "el sistema particular de dominación se expresa unificando el dominio del capital en el proceso productivo y en el proceso de trabajo, con aquel otro poder que surge del monopolio de la propiedad territorial" (Neiburg, 1988: 55).

En la región elegida como marco espacial de este trabajo, la población que se radica en torno a Vespucio es de aproximadamente 2000 personas a comienzos del año 1939, pues a la dotación de trabajadores empleados por YPF, se le deben sumar sus familias, que van migrando hacia el lugar a medida que las condiciones de vida son mejoradas.

La construcción de viviendas está en manos de la Gerencia General de YPF hasta fines de los cuarenta. A partir de entonces, y debido a la constitución del Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE), la gestión de las mismas queda a cargo de cada una de las filiales. Estos datos son corroborados por la documentación oficial de la empresa<sup>7</sup>.

Un aspecto singular que se menciona en los distintos números del *Boletín de Informaciones Petroleras* en relación a la urbanización de los campamentos es que entre las casas "no hay cercas ni impedimentos de ninguna naturaleza". Llama la atención esta referencia a la inexistencia de medianeras entre las viviendas porque también es señalado por los ex-ypefianos<sup>8</sup> ochenta años después. En un grupo de Facebook, denominado "Infancia en Campamento Vespucio" las personas que participan van reconstruyendo la vida pasada en el campamento, y sostienen algunas apreciaciones que son significativas y están en sintonía con

6 Sostiene Leite Lopes (1988: 14-15): "Esta expresión estaría designando aquí una situación de fábrica con villa obrera, donde (...) la «completa dependencia» se referiría no solamente a aquella que se establece entre un productor directo y su patrón a nivel del trabajo, sino también a la que se establece, entre esos mismos actores a nivel de la vivienda, no solamente (...) como relación de producción sino también con el capital controlando la propia reproducción del trabajador" (*La traducción es nuestra*).

7 Véase, Yacimientos Petrolíferos Fiscales. *Boletín de Informaciones Petroleras*. N°368. Agosto de 1962.

8 Se hace referencia a ex-ypefianos porque la gran mayoría del plantel laboral de YPF fue desvinculado de la empresa entre 1989 y 1992, cuando se pone en marcha el proceso de desregulación petrolera y posterior privatización.

esa ausencia de límites físicos dentro de Vespucio:

"(...) viví en el Campamento desde el 75 al 82. Siempre cuento que yo viví en el mejor country del mundo, donde no había cercas ni muros sino unos cerros hermosos rodeándolo. Campamento es sin dudas un lugar especial a todos los que pasaron y vivieron ahí, los marcó a fuego por el resto de sus vidas. Los recuerdos que tengo, que veo que son comunes a todos son espectacular (sic) (...)" (Observación de campo sobre el Grupo de Facebook "Infancia en Campamento Vespucio", 20 de enero de 2010).

Es sumamente interesante detenerse en esto un momento porque si bien por un lado se señala la inexistencia de cercos o muros dentro del campamento, esta construcción simbólica entra en contradicción con la existencia de una valla con personal de seguridad a la entrada de Campamento Vespucio que se cerraba a las 22:30 hs. Quién quisiera ingresar debía obtener un permiso. La guardia informaba a los residentes vespucianos que en el vallado había alguien esperando y les preguntaba si podía hacerlos pasar o no (Entrevista a ex trabajador de YPF, Córdoba, Argentina, enero de 2012). La idea de circulación sin restricciones dentro del espacio *ypefiano*, es referenciada tanto por la documentación oficial de la empresa como por los relatos de las personas que vivieron allí. Ninguno menciona la existencia de la valla. Lo único llamativo es que los trabajadores incorporan la palabra "country" a sus relatos. Esa categorización quizás es la que en las representaciones amalga-

ma dos elementos: la ausencia de cercos entre las viviendas y construcciones que se encuentran en este espacio y la limitación de la circulación desde el afuera hacia el adentro.

Existe otro aspecto que también remite a la diferenciación entre los *ypefianos* residentes en campamento Vespucio y los *otros*. En este caso, existirían dos *otros*: los *otros ypefianos* que tienen lugar de residencia en la localidad de General Mosconi, a unos cinco kilómetros del campamento, o en otras poblaciones cercanas, y aquellos *otros* que no se vinculan directamente a YPF. Mosconi no se forma a partir de la gestión de la empresa estatal pese que allí se radican buena parte de sus trabajadores. Al respecto, hay investigaciones que hacen referencia a que la diferenciación social se replica espacialmente. De este modo Campamento Vespucio sería lugar de residencia de altos directivos, profesionales y obreros altamente calificados, mientras que General Mosconi, nuclearía a trabajadores menos calificados (Pereyra, 2003; Svampa y Pereyra, 2003; Barbetta y Lapegna, 2006; Petz, 2005).

Cuando fue realizado el trabajo de campo, ex profeso, se incluyó la pregunta acerca de los lugares de residencia del personal. Pero según los entrevistados y, a diferencia de lo que sostienen estos autores, Vespucio alojaba a los agentes provenientes de otras regiones, lo que explicaría por qué la petrolera les otorgaba las casas, y Mosconi era el lugar de residencia de nativos de la región empleados por YPF, a los que la firma les permi-

tía optar entre el campamento o su lugar de origen<sup>9</sup>:

"(...) YPF tenía su campamento, Campamento Vespucio, ese era un campamento de los empleados de YPF que traían desde otra zona hacia ese lugar. Y nosotros, los que vivíamos en Mosconi y en Aguaray, los lugareños, YPF nos daba la opción, ya sea de vivir dentro del campamento o vivir en nuestra comunidad. Y nosotros queríamos vivir en nuestra comunidad para generar otro tipo de trabajo, para colaborar, estar bien, a la misma vez tratar de levantar lo que era la parte social a donde vivíamos (...)" (Entrevista realizada a un ex agente de YPF. General Mosconi, Salta, enero de 2010).

Con esto se quiere señalar que quizás la distribución jerárquica del personal en estos espacios dependa en alguna medida del lugar de origen de los trabajadores. Pareciera ser entonces que los residentes de Campamento Vespucio provenían de otras localidades de Salta o del país o elegían trasladarse al Campamento aún teniendo residencia original en poblados aledaños, mientras que aquellos que vivían en Mosconi eran lugareños. Pero hay

otros aspectos que mediatizan esta afirmación.

Según datos suministrados por los informantes, si bien la empresa entregaba la vivienda al personal que optara por residir en el campamento, una vez que éstos se desvinculaban, eran despedidos o se jubilaban debían entregar la casa a YPF para que ésta la reasignara a otro agente. Las posibilidades de recepción de una vivienda dependían de la antigüedad y el puntaje de los *ypefianos* interesados en residir en Vespucio. De este modo, la accesibilidad o el traslado a una residencia de mejor calidad era producto de dos factores: el tiempo que tuviera la relación laboral y el concepto privado de personal, que suponía la valoración numérica de la conducta, la disposición al trabajo y la idoneidad. El hecho de que la antigüedad fuera uno de los ítems incluidos, hace suponer que existía una necesidad en la empresa de tornar significativa la pertenencia y la permanencia dentro de la *"familia ypefiana"*. Así, mediante el otorgamiento de una vivienda, se afianzaba ese sentimiento de "ser parte de".

Entre los trabajadores son percibidas diferenciaciones en el acceso a

9 Ante la pregunta acerca de quiénes vivían en cada localidad y si en Vespucio residía el personal jerárquico, uno de nuestros entrevistados expresa: "No, acá el campamento [Vespucio] era (...) personal jerárquico y empleados porque había casas para personal jerárquico, empleados y personal soltero (...). Y (...) Mosconi es un pueblo de también gente que trabajaba en YPF pero que tenía... que estaba afincada allá o en Tartagal o en Aguaray. Eso ya era gente que tenía ya sus casas de antes ahí. Entonces, YPF los trasladaba acá y les proveía también el transporte gratis, iba y los buscaba (...)" (Entrevista realizada a una ex agente de YPF. Campamento Vespucio, Salta, enero de 2010).

uno u otro tipo de vivienda dentro del Campamento, según la categoría a la que uno perteneciera; y las ventajas con que contaban aquellos que formaban parte del grupo de profesionales son reseñadas por los entrevistados:

"Respuesta: La gente comenzó a quedarse porque teníamos todas las comodidades, esto lo pagaban.

Pregunta: ¿Ellos le daban el material o le daban directamente la casa?

Respuesta: No, te daban todo hecho... La casa, todo... todo lo que necesita una vivienda. La iban entregando normalmente a los que necesitaban tener acá.

Pregunta: ¿Y cómo las distribuían?

Respuesta: Mirá, acá en Vespucio, en esta zona norte, había una discriminación... Acá había los felpudos, los lanudos, los patapila, por darle un nombre. O sea, los ingenieros, los médicos estaban [en la zona norte]. Los técnicos en otro lado, los obreros que más o menos estaban ubicados como jefes o encargados vivían en otro lado y los obreros en lo peor. Porque acá, se te rompía un caño en la vivienda y vos llamabas directamente a la sección vivienda o plomería. Y si eras un ingeniero, venían cinco y te lo hacían en cinco rato. A vos venían en cinco meses" (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, Campamento Vespucio, Salta, enero de 2010).

El entrevistado señala varios elementos que se analizarán a continuación. Primero, hace referencia al objetivo principal de YPF al entregar las viviendas, esto es, la inmovilización de la fuerza de trabajo. El constreñimiento de la movilidad de los trabajadores en un contexto geográfico con

tantas dificultades sólo podía contrarrestarse otorgando diversas prestaciones sociales que permitieran suplir las difíciles condiciones de vida a las que se enfrentaban quienes llegaban al campamento. La radicación del trabajador y la posterior migración de su familia hacia Vespucio, le aseguraba a la empresa estatal la estabilidad de su mano de obra y, al mismo tiempo, un control directo sobre la vida extralaboral de los *ypefianos*.

El segundo elemento que aparece en la entrevista tiene relación con la distribución de las viviendas oficiales. La jerarquización derivada de la organización productiva se trasladaba al territorio. En la villa obrera se reproducía aquello al existir una separación espacial entre categorías de trabajo: los profesionales vivían en un sector del campamento, los técnicos tenían su barrio y los obreros el suyo. Esta diferenciación territorial implicaba también distintos tipos de calidad en la arquitectura de la vivienda.

El último elemento que aparece en la entrevista tiene relación con el análisis acerca de los intersticios por donde se cuele el control de la firma hacia sus trabajadores. En el caso de la vivienda, el acceso a ellas adquiría otro cariz cuando una de las condiciones para residir en Vespucio era que el trabajador estuviera disponible siempre que la administración lo requiriera. El informante sostiene que entregaban las viviendas "normalmente a quienes necesitaban tener acá". Es necesario recordar aquí que la Administración de YPF en el Yacimiento Norte se encontraba en Campamento Vespucio y esto suponía una percep-

ción más directa de la presencia de la firma y de sus dispositivos disciplinares. La superposición del ámbito productivo y el doméstico antes aludida produce un entrecruzamiento entre los procesos de reproducción del capital y los procesos de reproducción social de los grupos domésticos reclutados. Esta configuración conlleva el establecimiento de un tipo particular de dominación. El control patronal opera sobre la vida de los trabajadores fuera del espacio específico de producción. Se genera una extensión del control y de la disciplina, lo cual se evidencia en los sistemas de fábrica/villa obrera, en los campamentos mineros y en las villas temporarias.

"Pregunta: Yo tenía entendido que en Vespucio vivía la parte gerencial de YPF y los obreros acá [en General Mosconi]..."

Respuesta: No. Vivía la parte gerencial y había gente que venía a trabajar, que era comúnmente de la zona y que se le veía un crecimiento laboral, empresarial, a su forma de trabajo. Era llevado y absorbido...

Pregunta: ¿A Vespucio?

Respuesta: A Vespucio. Entonces, esto era lo que hacían: separaban "este es ideal para mi forma laboral, para mi perfil de trabajo. Lo necesito acá". Y pum... ya está.

Pregunta: ¿Y qué consideraban ideal?

Respuesta: Y... habría que ver... tenías que ser maleable a la jefatura..." (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, General Mosconi, Salta, enero de 2010).

Esto es confirmado por otro de los entrevistados, quien se desempeñaba

en el área de Relaciones Industriales, sector que tenía a su cargo la organización de la vida laboral y social dentro de la Administración Norte. En la entrevista, al preguntarle sobre este aspecto, sostiene que YPF priorizaba el otorgamiento de las viviendas a aquellas personas de las que necesitaba disponer las 24 horas y a aquellas que por problemas de salud debían estar cerca del hospital. La vivienda estaba disponible para el personal mientras se mantuvieran vinculados a la empresa (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, Córdoba, enero de 2012). Otro entrevistado, confirma esta apreciación acerca de la disponibilidad que debían tener los vespucianos: "(...) se hacían viviendas porque normalmente en este campamento vivía el que necesitaba la empresa, o sea, el que necesitaba a las tres de la mañana. Venían y te hablaban, te cargaban y te tenías que ir porque si no tenías que buscar [casa] en Mosconi, Tartagal" (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, Campamento Vespucio, Salta, enero de 2010).

Este aspecto es característico de la organización social dentro de estas *comunidades de fábrica*. La empresa otorga beneficios, pero también exige la completa disponibilidad del cuerpo, el tiempo y el descanso de los trabajadores. El ritmo ininterrumpido de la producción petrolera, excede los tres turnos de trabajo y, en ocasiones, consume el tiempo de ocio de los *ypefianos*. En el Yacimiento Norte los trabajadores tenían tres turnos rotativos de ocho horas: de 4 a 12 hs, de 12 a 20 hs y de 20 a 4 hs. Cada trabajador se desempeñaba tres días por la maña-

na, tres días por la tarde y tres días por la noche y, entre medio de cada período de tres días, les correspondía una jornada de franco. Pero como señalan los entrevistados, en la práctica, si uno residía en el Campamento debía estar disponible las veinticuatro horas. Esta sería una de las caras de ese sistema de dominación que se fue construyendo al interior de YPF porque formar parte de la "*familia ypefiana*", no sólo supone la recepción de innumerables prestaciones sociales, sino también la respuesta a determinadas obligaciones. Como sostiene Neiburg (1988: 127-128): "(...) la producción de la categoría de "gran familia" implica la reproducción de sus contenidos, la aceptación de que ella supone un "clima moral", sellado por la confianza y la seguridad de obtener "beneficios", y que exige el respeto de las reglas de conducta que legitiman (...) el mecanismo por el cual se efectúan las solicitudes (...)". La radicación en el Campamento supone que YPF otorgue la vivienda, supone tener gas natural, supone que las cuadrillas de empleados mantengan las casas, supone "vivir en un country"; pero también implica entregar el tiempo libre, el descanso y, en definitiva, el cuerpo, a las necesidades de la producción.

### **3. Mercado de trabajo y formación profesional**

Si bien el primer paso para la constitución de un mercado de trabajo donde antes no existía fue el otorgamiento de un lugar de residencia para los trabajadores, hay otro aspecto de la cuestión que es insoslayable y que

tiene dos aristas. Por un lado, la formación de esas personas que son contratadas por Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Por el otro, la reconstitución de la fuerza de trabajo a lo largo del tiempo, pero de esto último nos ocuparemos en el apartado siguiente.

En las publicaciones oficiales de la empresa es constante la mención a la formación del obrero. No sólo puede observarse en el aspecto eminentemente económico, es decir, en los montos destinados a subsidiar institutos de formación profesional, universidades y escuelas, sino también en la producción de artículos académicos donde el eje está puesto en las maneras en que se debe encarar la capacitación del personal. Baste a modo de ejemplo la conferencia del Gerente General de YPF, Mario L. Villa en el Tercer Congreso Argentino de Ingeniería, realizado en Córdoba en julio de 1942. Allí expresa cómo debe encararse la formación del obrero, haciendo hincapié en la necesidad de innovar al respecto debido a que, en la mayoría de los establecimientos industriales, la incorporación del obrero se realiza sin que éste tenga posibilidad de aspirar a un mejor futuro basado en la formación y el mejoramiento profesional. Esto, para el gerente de YPF, trae aparejado no sólo un reducido rendimiento laboral sino también afecta al trabajador en su aspecto social ya que "(...) al evolucionar de manera inferior a sus aspiraciones, da lugar a que se forme un personal disconforme y en completo desacuerdo con el medio social en el que actúa" (Yacimientos Petrolíferos Fiscales, 1942). Vemos nuevamente la necesi-

dad de disciplinamiento, en este caso, asociada a la formación.

Ésta última va entrelazada a la incorporación de un sistema de categorías que, permite una gran movilidad dentro de la empresa, y legitima un juego entre YPF y los trabajadores donde se ponen en danza tanto las expectativas de crecimiento del trabajador al interior de la fábrica, como las reglas que impone un contrato de ese tipo. En la empresa, los ascensos dependían no sólo de la antigüedad y la idoneidad sino también del comportamiento en el lugar de trabajo y de residencia y de la existencia o no de sanciones disciplinarias en el legajo personal<sup>10</sup>. Con ello, quién quisiera ascender no sólo debía preocuparse por su formación sino también por observar las *reglas del juego* que en el *campo ypefiano* se construyeron desde la creación de la empresa (Bourdieu, 2002). Y esas reglas suponían muchas veces, anteponer la pertenencia a la *gran familia*, caracterizada por la convivencia armónica, a los antagonismos de clase<sup>11</sup>. En las entrevistas se hace referencia a la posibilidad de *promover* de una categoría a otra siempre y cuando se respondiera a determinados patrones de conducta:

"Pregunta: ¿A qué se refiere con categorías?"

Respuesta: (...) a ir promocionando (...), darte más categoría. Suponete, empezabas con una categoría dos, y después podías pasar a la tres para que te vaya aumentando el sueldo.

Pregunta: ¿Y qué implicaba? ¿cambio de oficio también?

Respuesta: No, de las funciones. Pero lo que pasa es que estaban los organigramas de YPF y depende de eso agarraban una parte de talleres, suponete, y pasabas de peón de primera a peón de segunda y así hasta llegar a encargado.

Pregunta: ¿Y de qué dependía la promoción?

Respuesta: Y bueno... de tu comportamiento y de tus habilidades (...), de cómo trabajabas.

Pregunta: ¿Asistencia?

Respuesta: Claro. Asistencia, no tener sumarios, trabajar bien, el aprendizaje tuyo, tus conocimientos, tu capacitación para ir a suplir al que dejaba la categoría (...). Puede ser que alguno se jubilara... suponete, yo tenía una categoría nueve y se jubilaba uno de diez y, a lo mejor, había cuatro o cinco dentro de ese sector que podían ocuparla. Bueno, entonces ahí le veían la antigüedad y después el comportamiento y la capacitación que tenían... Después, muchas veces influía el gremio" (Entrevista realizada a ex trabaja-

10 Esto se institucionalizará a partir de 1975 en el Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre SUPE y Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Anteriormente estaba regulado por normativas internas de la firma. Cfr. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convención Colectiva de Trabajo N° 23/75.

11 La constitución de una "moralidad ypefiana" también define las normas que rigen a las familias de los empleados.

dor de YPF, Campamento Vespucio, Salta, enero de 2010.

Desde la implementación del sistema de categorías en la década del veinte, se institucionaliza la incorporación de un dispositivo disciplinar en el ascenso y la movilidad de los trabajadores. Esto no se modifica en todo el período estatal, aunque los actores encargados de elaborar el informe de concepto vayan transformándose.

Pero el disciplinamiento tenía otros intersticios por los cuales filtrarse además de estas formas más directas e institucionalizadas. Dentro de la empresa se gesta una *pedagogía de la dominación* que también tiene su expresión en los mecanismos de formación que YPF implementa para sus trabajadores. La dificultad que tuvo la empresa estatal para conseguir personal calificado para la industria petrolera en las décadas del veinte, treinta y principios del cuarenta la obligó a crear espacios de capacitación que subsanaran el problema. Sin embargo, YPF va un paso más allá y crea un mercado interno de trabajo, particular y disciplinado, que se inicia desde la infancia.

En uno de los Boletines, hay una referencia explícita a la existencia de "niños obreros" vinculados al espacio *ypefiano*. El presidente del directorio en 1937, Ricardo Silveyra, lo pone en palabras cuando señala que:

"(...) los hijos de los obreros de nuestra organización recibirán enseñan-

za profesional gratuita y no ingresarán ya semiignorantes a nuestros talleres para llevar una vida al margen del saber; no se desmembrarán ya las familias de los que cuentan con algunos recursos, con el envío de sus hijos a las ciudades lejanas en busca de más amplios horizontes; no, en adelante saldrán de aquí artesanos preparados teóricamente y podrán hacer su práctica en esta enorme fábrica de la Nación; realizaremos el ideal de nutrir el cerebro y educar el músculo (...) para orgullo de YPF y para el bien de la Patria<sup>12</sup>".

Se va tejiendo así una red de la que después es muy difícil salir y que es, en parte, constitutiva de esa idea simbólica de "*familia ypefiana*". La escuela se encuentra en la villa obrera y la empresa gestiona su funcionamiento: no sólo la contratación del personal sino también la construcción de los edificios, el traslado de los alumnos, la entrega de materiales. La acción pedagógica directa ejercida por la escuela es efectiva porque crea un mecanismo de socialización eminentemente *ypefiano* asegurando la reproducción continua de una fuerza de trabajo a medida. De este modo, cada generación de trabajadores se va incorporando a las *reglas de juego* derivadas de una educación digitada desde la empresa y, en ese devenir, cristaliza una especie de "posta ypefiana". Los participantes se pasan el mandato petrolero de padres a hijos y aparecen cons-

12 Cfr. Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Boletín de Informaciones Petroleras. Año XIV. No. 157. Septiembre de 1937.

tantes referencias a los procesos de formación personales, los cuales están estrechamente vinculados a una política expresa de YPF. Esto se visibiliza al profundizar en las historias de vida aquellos aspectos que tienen relación con la trayectoria laboral de los entrevistados:

"Mi padre y mi abuelo trabajaron en YPF. Yo entré como aprendiz a los 16 años y me mantuve en ese cargo hasta los 18. Luego fui contratado y me desempeñé por 21 años en Relaciones Industriales, hasta la privatización" (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, Córdoba, enero de 2012).

"Soy ex agente de YPF... Ingresé a la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales cuando tenía 13 años de edad. Mi inserción a la empresa ha sido a través de una beca de la escuela primaria que, anteriormente, YPF ponía a disposición de los establecimientos primarios y secundarios de la zona a los mejores promedios de los establecimientos. Yo fui una de las personas que tuvo la suerte, la dicha, de ingresar siendo niño" (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, General Mosconi, Salta, enero de 2010).

"Yo ingresé en YPF porque era casi una tradición, una dinastía, de que los padres hacían lo imposible para que sus hijos ingresen" (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, General Mosconi, Salta, enero de 2010).

"Tengo 61 años, soy nacida y criada en Vespucio (...) Mi papá era *ypefiano*, él comenzó siendo chofer, él vino en el año 35" (Entrevista realizada a ex trabajadora de YPF, Campamento Vespucio, Salta, enero de 2010).

En estos testimonios se visibiliza que el ingreso a la petrolera podía ser tanto a través de un sistema de becas, como por relaciones familiares. En el primer caso, la empresa seleccionaba a los mejores alumnos de las escuelas técnicas de la Nación para que se incorporaran a su plantel, asegurándose con eso la capacitación de su fuerza de trabajo desde edad temprana. En el segundo caso, se privilegiaba el ingreso de hijos de agentes jubilados o en actividad, contribuyendo con ello, creemos, a fortalecer esa idea de gran *"familia ypefiana"*. Esta prerrogativa, con el tiempo, fue institucionalizada en los Convenios Colectivos de Trabajo<sup>13</sup>. Allí se incluía la figura de "cadete" o "aprendiz" para aquellos menores de entre 13 y 18 años que quisieran ingresar a la empresa. Con esto último el ente estatal disponía de una oferta ilimitada de mano de obra formada dentro de la empresa y calificada según los requerimientos técnicos de la misma<sup>14</sup>.

Estos objetivos se profundizan a lo largo del tiempo. En Campamento Vespucio, por convenio celebrado entre la administración salteña e YPF se establece que ésta última debe ha-

13 Cfr. Artículo 9. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (1990). Convención Colectiva de Trabajo No. 30/90 "E". Departamento de Publicaciones y Biblioteca. 11 de diciembre de 1990.

cerse cargo de la construcción del edificio de la escuela. Se emplazan entonces y a lo largo de los años dos escuelas: primero la Escuela Nacional N° 117 "Sargento Cabral" y, unos años después, la Escuela Técnica de Vespucio. Esta última tenía como título habilitante el de Técnico Mecánico Electricista y el cursado se prolongaba por seis años. No sólo la empresa se aseguraba de que los hijos de sus agentes tuviesen acceso a la educación sino también se encargaba de trasladar a los niños desde sus casas hacia los establecimientos y de contratar a los docentes y darles vivienda en Vespucio en caso de no estar radicados en la zona. En las entrevistas también está presente esta dimensión de la labor civilizatoria de YPF, particularmente, la necesidad de complejizar la organización territorial a partir de la inmovilización de la fuerza trabajo con la entrega de viviendas, porque una vez asentados los trabajadores, las familias comenzaban a llegar y las necesidades sociales se multiplicaban: "Había una escuela para los chicos porque alrededor de Vespucio empezaron a hacerse como las villas, las viviendas. Se trajo la familia, las mascotas, los patos. Ya hubo necesidad de hacer otra escuela, una escuela técnica, una escuela de manualidades, una escuela

para discapacitados, una escuela de enfermeras..." (Entrevista realizada a ex trabajador YPF, Campamento Vespucio, Salta, enero de 2010).

Muchos de los *ypefianos* asocian la posibilidad de trabajar en YPF con la formación recibida en las escuelas que llegan a estas localidades junto con la firma estatal:

"Aquí hay gente (...) a través de un cierto tiempo, de un cierto proceso de estar YPF, aquí hay gente muy bien preparada en distintos campos técnicos. ¿Por qué era eso? Porque había convenios -en ese tiempo estaba la escuela técnica de Vespucio-, tenía convenios con YPF para que los mejores alumnos o los alumnos que se destacaban en las materias elementales de la tecnología y del avance siderúrgico, estén trabajando. Primero entraban como becarios a YPF. Yo fui, tuve la suerte de ser uno de esos ex alumnos que entrábamos como becados a YPF. Después que entramos siendo muy chicos, que era conocer el campo de trabajo, desarrollarlo. A posterior ya estábamos como... haciendo como un tipo pasantía y después los que ya tenían, ya se veía que estaban capacitados, la empresa, al recibirse los absorbía como técnicos de la empresa (...)" (Entrevista realizada a ex agente de YPF, General Mosconi, Salta, enero de 2010).

- 14 "La Empresa podrá designar como «cadete» o «aprendiz» a menores de uno u otro sexo, mayores de trece (13) años y menores de dieciocho (18), observando los requisitos básicos precedentes en cuanto sean de aplicación, que hayan cumplido además la instrucción obligatoria o se encuentren cumpliéndola y sean argentinos nativos (...)" (Artículo 10 Convención Colectiva de Trabajo No. 30/90 "E").

Se crea entonces lo que Leite Lopes ha denominado "escuela de trabajo industrial" al interior de YPF, orientada no sólo a capacitar técnicamente a los futuros operarios de la empresa sino también a inculcar una moral particular del trabajador petrolero asociado a la idea de soberanía, labor patriótica, sacrificio personal y disciplina que forma la argamasa constitutiva de la "familia ypefiana".

#### **4. La organización de la villa obrera: regulación del consumo y reconstitución de la fuerza de trabajo**

Más allá del lugar de residencia existe una percepción generalizada de los ex trabajadores *ypefianos* acerca del rol que le cupo a la petrolera estatal en el desarrollo de su calidad de vida. Si nos situamos en un análisis más estructural, podremos observar que la puesta en marcha de todo este andamiaje social *ypefiano* responde a las características que el paradigma fordista-taylorista imprimió a las relaciones salariales, particularmente al problema de la reconstitución de la fuerza de trabajo. Lo que se produce a partir de las mutaciones operadas por el desarrollo de estos nuevos procesos de racionalización del trabajo es, también, una alteración en "(...) la relación existente entre las *condiciones "domésticas" y las condiciones mercantiles* ofrecidas al obrero para la reconstitución de su fuerza de trabajo" (Coriat, 2001:62). A partir de entonces, la preocupación por la reconstitución de la fuerza de trabajo, por la reproducción de los trabajadores, tiene como corolario una reorientación de

las políticas empresariales que se centran en la elevación del monto de los salarios, la accesibilidad a ciertas prestaciones sociales y la respuesta a las necesidades de consumo de los trabajadores.

En este apartado se analiza cómo la empresa avanza sobre la reproducción de los trabajadores, sobre la vida cotidiana, sobre las formas de organización de estos espacios y sobre la circulación de bienes y personas. Esto conducirá a la construcción de un *mundo de sentido común* para los trabajadores *ypefianos* pues, en términos de Bourdieu, la homogeneidad que resulta de compartir las mismas condiciones de existencia, hace que las prácticas y las obras sean inteligibles para quienes comparten un *habitus* de clase. Máxime si las mismas condiciones de existencia no sólo derivan del hecho de ser trabajadores petroleros, sino también, de compartir la vida dentro de una comunidad de fábrica.

Como señaláramos antes, en Campamento Vespucio existe una regulación de la circulación de las personas dada por la existencia de un vallado en el ingreso al poblado, que restringe la entrada al Campamento de aquellos que no pertenecen a la "familia ypefiana". Como observábamos también, este constreñimiento no aparece en las entrevistas cuando el relato se centra en la vida en el campamento. Pese a la existencia del vallado cualquier *ypefiano* puede ingresar al campamento, incluso aquellos que no residen en él. Si bien estos últimos acceden a los bienes y servicios brindados por la empresa (proveeduría, hospi-

tal, cine, club social, escuelas, etc.), no tienen, sin embargo, otras comodidades que sí son prerrogativa de los residentes al interior de la villa obrera. Esto surge de las entrevistas realizadas tanto a vespucianos como a mosconenses. Uno de los ex trabajadores, residente actual de Vespucio, sostiene:

"(...) lo que pasa es que nosotros antes (...), cuando estaba YPF, jamás sufrimos de nada acá. Teníamos transporte gratis, teníamos el agua, la luz, gas. Tenía un mechero en el fondo que prendía la leña mojada y hacía el asado. O sea que había un pequeño derroche también pero el gas venía directamente del pozo. Abrían los árboles y (...) a veces tenías que cuidarte, te llenaban la cocina de petróleo (risas) una serie de inconvenientes pequeños, pero... Y ahora no, ahora tenemos problemas todos: problemas de agua, problemas de corriente, problemas de transporte..." (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, Campamento Vespucio, Salta, enero de 2010).

En cambio, los trabajadores que viven en General Mosconi, tienen otro punto de vista respecto a cómo se vinculaba la petrolera con aquellos que no residían en Vespucio.

"Pregunta: Usted me decía que en esta zona falta gas... Cuando YPF era estatal ¿no los proveía en Mosconi de viviendas, gas, etc.?"

Respuesta: (...) ocurre lo siguiente: YPF tenía su campamento, Campamento Vespucio, ese era un campamento de los empleados de YPF que traían desde otra zona hacia ese lugar, y nosotros, los que vivíamos en Mosconi y en Aguaray, los lugareños, YPF nos daba la opción, ya sea de vivir dentro del campamento o vi-

vir en nuestra comunidad. Y nosotros queríamos vivir en nuestra comunidad para generar otro tipo de trabajo, para colaborar, estar bien, a la misma vez tratar de levantar lo que era la parte social a donde vivíamos. Ese barrio, que se llama barrio 20 de febrero, al frente de donde estamos nosotros ubicados en este momento, ese barrio era un barrio muy chiquito y (...) cuando ya YPF iba poner el gas para esa parte empezaron el proceso de retroceso de los Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Y (...) ¿por dónde cortás? Por lo más fino comúnmente y era por los gastos. ¿Pero cuáles eran los gastos?: los gastos para ellos, que eran gastos que para nosotros eran necesidad. Entonces, desde ese tiempo se empezó a observar el desnivel, el desnivel social, estando YPF inclusive. Mirá, me hiciste una pregunta y pusiste el dedo en el ventilador. ¿Cómo se dividía la sociedad en General Mosconi? ¿Qué eran las jefaturas, qué eran los que estaban en un cierto nivel y cómo era el empleado (...) cómo era el laburante común? ¿Y así hablamos nosotros de justicia social? ¿Así hablamos nosotros de igualdad laboral en nuestro país? Así dice nuestra ley la 19.845, que es la parte de seguridad e higiene industrial en el trabajo: que el trabajo debe ser equitativo e igualitario en todo el país. Si no lo cumplimos... Dejemos de ser hipócritas y mentirnos nosotros mismos. Entonces, esa es la realidad que duele y lastima (...)" (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, General Mosconi, Salta, enero de 2010).

Aquí, en este ejemplo, se ve cómo las diferenciaciones marcadas por el lugar de residencia son percibidas como desigualdad entre trabajadores.

Y es significativo que, en el primer ejemplo, se señale un antes y un después de la privatización. Mientras la empresa era propiedad del Estado el entrevistado sostiene: "jamás sufrimos de nada aquí"; mientras que al hacer referencia al período que se abre en 1992 con la enajenación de los activos de la firma señala: "ahora tenemos problemas todos: problemas de agua, problemas de corriente, problemas de transporte...". El segundo informante, en cambio, percibe, en todo caso, una profundización de las desigualdades.

En el ámbito de la circulación de bienes de consumo, las diferenciaciones son salariales porque el acceso a ellos depende de monto que se cobra y de la cantidad de miembros de cada familia. Como se señala al comienzo del artículo, la necesidad de fijar la mano de obra en estos espacios hizo que la empresa otorgara viviendas para sus empleados. Sin embargo, la otra cara de esta cuestión está constituida por el acceso a insumos básicos para la supervivencia: alimentos, vestimenta, mobiliario, etc. Esto se resuelve con la institucionalización de proveedurías cuyos fines pueden observarse desde dos ángulos. Por un lado, tienden a mantener bajo el costo de vida de los trabajadores porque las mercaderías son vendidas a precios muy reducidos, ya que la empresa se hace cargo del importe del traslado hacia cada yacimiento. Y por el otro, ejercen un rol de regulador de precios en el mercado local que evita la especulación en estas regiones donde el transporte de bienes es costoso. YPF señala la función de estos economatos

en el territorio aledaño al campamento: "Estos organismos ejercen, a la vez, en cierta medida, una eficaz acción reguladora de precios en el mercado local de cada zona que, en definitiva, redundan en beneficio de la población" (Yacimientos Petrolíferos Fiscales, 1938). La Dirección General de YPF, a través de una Oficina Central de Compras, es quien realiza el control de las proveedurías y es quien tramita la adquisición de los bienes que luego son trasladados a cada localidad.

En Campamento Vespucio la proveeduría es un edificio que consta de varios cuerpos en los que se distribuyen los diferentes locales. Todo el personal del Yacimiento Norte puede acceder a las mercaderías ofrecidas allí. Para ello se establece un sistema que regula el consumo, evitando excesos de demanda de bienes. Por familia y en virtud de la cantidad de sus miembros, se establecen cupos según el salario de cada trabajador. La regulación es ejercida a través del otorgamiento de dos tipos de carnet: uno ordinario y otro extraordinario. Con el primero, el trabajador puede gastar hasta el 20% de su sueldo en productos de primera necesidad. Ese porcentaje se explica en tanto es el monto susceptible de ser embargado, según lo estipulado por la ley. El total de lo que cada familia gasta a través de la utilización del carnet es descontado del salario durante el mes siguiente. El carnet extraordinario, por su parte, servía para compras mayores (muebles, vestimenta, electrodomésticos, etc.) y también poseía un límite establecido según el monto salarial.

La diferencia con el anterior radica en que con este carnet se podían pagar en cuotas las mercancías obtenidas.

Regulación del consumo, regulación de la circulación de personas, he aquí dos aspectos constitutivos de la relación entre la empresa estatal y los trabajadores que trasuntan algunas de las dimensiones que adquiere la dominación dentro de estos espacios.

La organización de las proveedurías que regulan los precios y abaratan el costo de vida de los operarios, estaría dando forma a una "economía moral" que legitima un determinado patrón de dominación que no sólo se ejerce durante el proceso de trabajo sino que se pone en práctica en el espacio extra-fabril. Se va generando con ello una sensación de "deber" hacia aquel que proporciona estos beneficios que, en definitiva, termina invisibilizando las relaciones de clase entre YPF y los trabajadores petroleros. Pero, también, estos economatos se institucionalizan porque de esta manera la empresa se asegura la reconstitución de su fuerza de trabajo. Al garantizar el acceso a productos de buena calidad y bajo costo, al ofrecer comedores económicos -que en las entrevistas son exaltados por la calidad de lo que se consume-, Yacimientos Petrolíferos Fiscales no sólo regula la alimentación y establece normas de consumo, sino también se asegura hijos de obreros, futuros *ypefianos*, capaces de responder, con el tiempo y con su cuerpo, a las necesidades de la producción.

### **5. Consolidando la salud y el ocio... regulando el cuerpo y el tiempo libre**

Además de proporcionar las viviendas, regular el consumo y apuntalar la formación, la petrolera estatal se encargó de proveer otros servicios, que contribuyeron a la consolidación de ese objetivo señalado por Mosconi en los albores de la década del veinte de "(...) formar (...) un personal de hombres fuertes y sanos de espíritu porque sólo con ese material humano se podía realizar el plan trazado" (Mosconi, 1983:77). Entre ellos, la preocupación por la salud y el ocio se tornan aspectos fundamentales para la empresa. El primero de ellos es una extensión casi obvia de los riesgos inherentes a la actividad petrolera. Además, la necesidad de brindar una protección adecuada se potencia por la lejanía de conglomerados urbanos dotados de servicios de alta complejidad médica.

Lo recreacional, por otro lado, fue una política digitada desde la creación misma de la empresa. Allí entran en juego las formas de injerencia que ésta desarrolla sobre la socialización de sus empleados no sólo al pautar los ritmos al interior de la comunidad, sino también al regular el uso del tiempo libre de sus empleados. En la Memoria correspondiente al año 1937, hay un párrafo donde se engloban estos aspectos, el cual da pistas de los objetivos perseguidos por YPF "La cultura espiritual, deportiva y social es otro de los aspectos que ha preocupado a la Re-

partición<sup>15</sup>, en bien de su personal. Independientemente de la construcción de templos dedicados al culto religioso, ha procurado y apoyado la constitución de clubes sociales, de centros culturales y de asociaciones deportivas, a la vez que ha construido salas de esparcimiento para su personal" (Yacimientos Petrolíferos Fiscales, 1937).

En cuanto a la salud, en 1942 se inaugura en Vespucio el Hospital General. Éste tiene una capacidad de 45 camas en su internado al momento de su fundación, aunque cierra el período *ypefiano* con 76. Así mismo, cuenta con sala de cirugía completamente equipada y consultorios externos donde se brindan servicios de clínica general, otorrinolaringología, odontología, oftalmología y ginecología. Hay salas de parto, incubadoras, terapia intensiva, pabellones para enfermedades tropicales, laboratorio de análisis químicos y bacteriológicos, etc. La Repartición se hace cargo de la contratación de médicos y enfermeras y compra el instrumental necesario para que la dependencia sea considerada como uno de los mejores centros de salud de la zona. En caso de enfermedades o accidentes que exijan el traslado del paciente hacia otros centros asistenciales, la Dirección General asume los costos de traslado e internación. Es necesario señalar que para el funcionamiento de toda el área médica de Yacimientos Petrolíferos

Fiscales, el trabajador aporta un porcentaje de alrededor de un 1% de su sueldo.

En la región, la empresa debe prestar especial atención a la salud debido a la presencia de enfermedades tropicales y endémicas, como el paludismo, y las derivadas de la falta de agua potable, problema que recién se resuelve hacia fines de los cuarenta y principios de los cincuenta. Esta preocupación, es expresada en los siguientes términos:

"Donde los servicios médicos asumen una importancia digna de referencia particular es en los campamentos de Salta. Allí, el servicio debe actuar no solamente en función del orden preventivo común, sino también como ente tutelar dedicado a morigerar los efectos destructores que en el organismo ocasionan las enfermedades endémicas, los rigores del clima y, añadido a ellos y especialmente entre la población oriunda de la zona, la falta de una alimentación racional que provea elementos de defensa" (Yacimientos Petrolíferos Fiscales, 1942).

Pero también, además de las enfermedades endémicas propias de la geografía y el clima, no debe perderse de vista que la industria petrolera es una actividad riesgosa e insalubre. Para compensarlo, no sólo se destinan recursos para hospitales, traslado de enfermos, etc., sino también se establece una prima salarial:

15 "Repartición" se utiliza en las diferentes fuentes oficiales como sinónimo de Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales.

"Pregunta: ¿Qué marcaba la diferencia entre zonas laborales en el Yacimiento Norte?

Respuesta: Y... lo que marcaba la diferencia es el trabajo insalubre que existe (...) eso lo sabemos por naturaleza los que tenemos la dicha y la suerte de haber estudiado que cuando hay sectores de extracción de hidrocarburos, a donde tenemos mayor cantidad de extracción de gas y de petróleo se produce lo que comúnmente es llamado "zona invernadero". Allí se incrementa el valor del calor entre cuatro a cinco grados más. O sea que si tomamos una realidad de 43 grados, más cinco grados más, estamos hablando de un efecto invernadero de 50 grados de función laboral (...) En la parte laboral nos dice que (...) el cuerpo nuestro trabaja normal hasta 38 ó 40 grados. Superando eso estamos trabajando en valores insalubres" (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, General Mosconi, Salta, enero de 2010).

La política sanitaria de YPF se remonta a la llegada de Mosconi al directorio y se mantiene durante todo el período estatal<sup>16</sup>. Luego de la creación de la Federación SUPE en los cuarenta, la obra social de los *ypefianos* pasa a ser gestionada por el sindicato y se institucionaliza en la Convención Colectiva de Trabajo N°30/75.

Sin embargo, lo que interesa destacar aquí es cómo perciben los trabajadores su relación con YPF. Y esto es referenciado en aspectos como la salud. Uno de los relatos es significativo al respecto porque muestra cómo las condiciones de trabajo quedan, de alguna manera, subsumidas bajo el manto de la "*familia ypefiana*".

"Pregunta: Su marido ¿era *ypefiano*?

Respuesta: Sí

Pregunta: ¿En qué área trabajaba?

Respuesta: El estuvo primero en la parte de los talleres, en el equipo de perforación, en la reparación de equipos de perforación y después empezó con problemas de sordera así que ya lo cambiaron (...) Después entró a la parte de sistema de cómputos por la misma enfermedad, porque ya no podía estar. El mismo servicio médico te dice que ya no puedes estar por los ruidos.

Pregunta: ¿Pero fueron efectos del trabajo qué hacía?

Respuesta: Del trabajo

Pregunta: ¿Y no lo indemnizaron?

Respuesta: No, él no hizo nada. En ese sentido quedó afectado (...) Otro, a lo mejor, si tuvo algún accidente muy feo si lo habrán indemnizado. Pero él ha ido perdiendo paulatinamente el oído porque prácticamente ya no escucha. Y bueno no he-

16 El General Enrique Mosconi fue el primer director de Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Su labor dentro de la empresa se extiende desde 1922 a 1930 y una de las características principales de su administración fue la multiplicación de prestaciones sociales para los trabajadores petroleros. Así mismo, su gestión está teñida de un fuerte contenido represivo hacia cualquier acción sindical.

mos hecho juicio ni nada porque... te digo, para nosotros YPF ha sido una buena empresa" (Entrevista realizada a ex trabajadora de YPF, Campamento Vespucio, Salta, enero de 2010).

Aquí se habla de la pérdida de la capacidad auditiva como consecuencia de la actividad dentro de la fábrica. Desde el sentido común, se podría suponer que lo lógico fuera que se hubiesen iniciado acciones legales o a través del gremio para obtener una indemnización, debido a la insalubridad de las condiciones de trabajo. Sin embargo, y esto es lo que llama profundamente la atención, se señala como justificación de la propia inacción, que YPF "era una buena empresa".

¿Qué es lo que permite que se resuelva en ese sentido este acontecimiento que, en otro contexto, hubiera hecho emerger los antagonismos de clase? Aquí se considera que la construcción de ese mecanismo de dominación simbólica que se manifiesta a través de la institución "*familia ypefiana*", da las respuestas. Porque por sobre la relación capital-trabajo, por sobre las condiciones materiales, se erige la representación de una empresa proveedora de dádivas que enmascara la relación de clase. Y esto, aunque no sea explícito, genera la necesidad de contraprestación, con toda la carga moral que eso conlleva. Ya lo sostenía Mauss (1979:157) en su célebre *Ensayo sobre el Don* al sostener "¿Qué fuerza tiene la cosa que se da, que obliga al donatario a devolverla?". Y en este caso, lo que se da no sólo es material, no sólo está representado por las escuelas, la proveeduría, los

hospitales, los clubes, los pasajes en avión a las colonias de vacaciones, etc., sino también por el desarrollo de un sentimiento de pertenencia a un colectivo que excede al lugar trabajo. Esto se va a manifestar en los modos en que el trabajador nombra a la empresa, en las maneras en que la referencia pero también en la fuerte impronta que dio YPF a la utilización del tiempo libre de sus trabajadores.

El fomento de actividades recreativas y deportivas para sus agentes fue un objetivo planificado en cada campamento. En 1933 se forma el Club Social y Deportivo de Vespucio. El predio cuenta con cancha de fútbol, básquet, tenis, bochas, pileta de natación, quincho para realizar reuniones y fiestas, entre otras cosas. La institución también tiene a su cargo el funcionamiento del cine emplazado en la localidad y organiza diferentes eventos de carácter social que permiten supervisar las actividades que se realizan fuera del espacio de trabajo.

Al mismo tiempo, y a través de estos dispositivos que regulan el tiempo libre, se va moldeando ese sentimiento de pertenencia a la "*familia ypefiana*", que emerge a cada momento en los relatos. Las fiestas, por ejemplo, son usadas como *dimensión expresiva* de esta política empresarial que tiene injerencia en la cotidianeidad de los *ypefianos*. Esta dimensión expresiva está constituida por aquellos dispositivos que no obedecen a cálculos estrictamente racionales para conseguir determinados objetivos, como el disciplinamiento o la regulación de la vida de los trabajadores, sino que son mecanismos que buscan llegar a los

mismos objetivos pero a través de evocaciones simbólicas (García García, 1996:18).

Dentro de la familia petrolera, las fiestas eran un evento esperado y son recordadas con añoranza. Se celebraban primero en la Federación y luego en el Club Social de Vespucio: el Día del Petróleo el 13 de diciembre, Navidad, el año Nuevo, los bailes de Carnaval, el día del padre, etc. Eran momentos de teatralización donde la firma reafirmaba su potencial proveedor y donde, como sostiene Leite Lopes (1988), se reinventa algo para que produzca efectos pedagógicos en los trabajadores:

"Pregunta: Las fiestas... ¿las hacían en el Club?"

Respuesta: Al principio las fiestas que hacían en el club social eran para la gente esta... el personal superior, nada más. Obreros, empleados no iban. Después ellos hacían acá en la parte de la Federación... ahí iba todo el mundo: jefe, no jefe, empleado. Pero al principio era solamente para los socios y compraban una cuota que era inaccesible para los empleados. Pero a medida que pasó el tiempo fueron cambiando esa mentalidad. Y ya se hizo para generar unas fiestas hermosas donde participaba todo el mundo, todo el que quería: el que venía de afuera, los que estaban acá. Muy, muy lindas fiestas..." (Entrevista realizada a ex trabajadora de YPF, Campamento Vespucio, Salta, enero de 2010).

"Hola gente vespuceña!!! Yo tuve la suerte de vivir en Vespucio desde el '74 hasta el '82. Veo mensajes de distintas generaciones, Ke (sic) lindo!!!

Es evidente que todos la pasábamos muy bien, eran otros tiempos, pero, en Vespucio era mejor... Cómo olvidar los bailes de Carnaval (primero en la Federación y luego en el Club Social), o el baile del Petróleo, o los bailes de Navidad y año Nuevo (...)" (Observación de campo sobre el Grupo de Facebook "Infancia en Campamento Vespucio", 17 de octubre de 2010).

"(...) cuando uno cumplía 25 años de servicio YPF le daba una medalla de oro a los empleados. El 13 de diciembre se hacía una fiesta fabulosa. YPF gastaba mucha plata en el Club Social, iban todos, con las familias. Se almorzaba y no se regateaba nada: la mejor comida, había orquestas, todo..." (Entrevista realizada a ex trabajador de YPF, General Mosconi, Salta, enero de 2010).

Uno de los elementos evocados es la participación de todos en esos rituales colectivos que reafirmaban el sentimiento de pertenencia a la "*familia ypefiana*". Si bien se señala que en un primer momento las fiestas estaban restringidas a quienes podían pagar la afiliación al club, esta limitación desaparece y el espacio de la fiesta se torna accesible a todos. Es en ese momento cuando se materializan los elementos simbólicos que señalan la adscripción a una entidad que excede al espacio fabril y que incluye a los trabajadores, a sus familias y a los representantes de la firma.

Entre las celebraciones fundamentales se encontraba la del Día Nacional del Petróleo, en diciembre de cada año. Esta conmemoración adquiría un matiz especial debido a que allí, como sostiene el último relato, se en-

tregaban medallas de oro a aquellos trabajadores con veinticinco años de servicio dentro de la firma. En un acto público, al que asistían todos los trabajadores, las familias y las autoridades, se premiaba la antigüedad de jefes, técnicos y obreros. Es significativo, para la comprensión de los elementos que amalgaman esta idea de "*familia ypefiana*", señalar la concurrencia de dos aspectos dentro de esta efeméride: por un lado, la elección de la fecha y, por el otro, la entrega de las medallas. El 13 de diciembre es el aniversario del descubrimiento del primer pozo petrolero en Argentina, lo cual muestra que existe cierta intencionalidad de reforzar, durante un día determinado, las ideas de nacionalidad, soberanía y labor patriótica que desde Mosconi han estado asociadas a la producción petrolera. Pero a la vez, se está premiando a aquellos que han contribuido a esa "gesta", a esa "epopeya", a través de su trabajo. Se incorpora un reconocimiento simbólico donde se ponen en juego las representaciones porque ahí cristaliza una doble pertenencia: la pertenencia a un colectivo fabril, en tanto trabajador petrolero y, la pertenencia a una entidad parental, en tanto *ypefiano*.

### **Consideraciones finales**

En este artículo hemos intentado abordar tres dimensiones que se articulan en el proceso de constitución de uno de los campamentos petroleros de Yacimientos Petrolíferos Fiscales: la génesis de la villa obrera en Campamento Vespucio y la monopolización del mercado inmobiliario por parte de YPF; la estructuración de un sistema

de relaciones donde la empresa tiene influencia no sólo en el espacio de la fábrica sino también en la cotidianidad de los ypefianos y sus familias, y la consolidación de una red de servicios sociales y recreacionales orientados al control de la salud y el tiempo libre. Seleccionamos estos tres aspectos porque nos posibilitaron reseñar las formas en que se ejerce la dominación en un espacio concreto. La yuxtaposición de las esferas de producción y de reproducción supone la regulación de la vida de los trabajadores dentro del espacio de trabajo y fuera de él. La generalización de prestaciones sociales, que diferencian a los ypefianos de otros colectivos de trabajo, tiene como contrapartida la completa disponibilidad del cuerpo y el tiempo de los obreros petroleros.

Intentando recapitular lo dicho hasta aquí, se puede advertir que la relación que el trabajador establece con la empresa desde el momento en que ingresa a ella, excede lo meramente salarial e involucra otras dimensiones que contribuyen a definir ese *campo ypefiano* como una entidad compleja donde el juego no sólo incluye aspectos vinculados a las relaciones de clase sino donde también se instituye la "*familia ypefiana*". De este modo, entran en disputa los sentidos y las representaciones en torno a ella. Para la empresa, la "*familia ypefiana*" supone inmovilización de la fuerza de trabajo, control total, regulación, ausencia de conflictos. Pero para los trabajadores, en cambio, adquiere otros sentidos como, por ejemplo, la pertenencia a un colectivo. Ser parte de ella, implica compartir cier-

tos rasgos identitarios que permiten subvertir la realidad dada por un control total de la vida laboral y extra-fábrica y reemplazarla por una representación donde el énfasis está puesto en la relación parental. Se recrea el sentido de las relaciones, otorgando "soportabilidad" a las condiciones materiales y simbólicas en las que los trabajadores se encuentran inmersos.

### Referencias Bibliográficas

- BARBETTA, Pablo y LAPEGNA, Pablo (2006). "Cuando la protesta toma forma: los cortes de ruta en el Norte salteño". En: **La protesta social en la Argentina en la década del noventa**. Buenos Aires. IADE/Realidad Económica.
- BOURIEU, Pierre (2002). **Campo de poder, campo intelectual**. Buenos Aires. Montessor.
- CASTEL, Robert (1997). **La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado**. Buenos Aires. Paidós.
- CORIAT, Benjamin (2001). **El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa**. Madrid. Siglo XXI Editores.
- DIRECCION GENERAL DE YACIMIENTOS PETROLIFEROS FISCALES (1936). "Memoria correspondiente al año 1935". Buenos Aires.
- DIRECCION GENERAL DE YACIMIENTOS PETROLIFEROS FISCALES (1938). "Memoria correspondiente al año 1937". Buenos Aires.
- DIRECCION GENERAL DE YACIMIENTOS PETROLIFEROS FISCALES (1939). "Memoria correspondiente al año 1938". Buenos Aires.
- DRAKE, Ignacio y SALVIA, Agustín (1996). "Análisis de la Situación Socio Ocupacional de un enclave minero en crisis. El caso de la cuenca carbonífera de Río Turbio". En: **Actas del 3º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. 3 al 6 de septiembre de 1996.
- GARCÍA GARCÍA, José Luis (1996). **Prácticas paternalistas. Un estudio antropológico sobre los mineros asturianos**. Barcelona. Ariel Antropología.
- GOLBERT, Laura (2006). "Notas sobre los orígenes del sistema de bienestar en la Argentina. El caso de Yacimientos Petrolíferos Fiscales". Versión preliminar presentada en el **Primer Seminario Internacional: Políticas sociales y regímenes de bienestar en transición. Orígenes, conceptos y estrategias en países con desarrollo humano alto**. Guadalajara, México. Centro Universitario en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara. 11, 12 y 13 de septiembre 2006.
- LEITE LOPES, José Sérgio (1988). **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.
- LEITE LOPES, José Sergio (1979). "Fabrica e vilaoperária: Considerações sobre uma forma de servidão burguesa". En: **A reprodução da subordinação. Mudança social no/ne**. Río de Janeiro. Paz e terra.
- MAUSS, Marcel (1979). **Ensayo sobre el don. Forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas**. Buenos Aires. Katz.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1975). **Convención Colectiva de Trabajo N° 23/75**. Departamento de Publicaciones y Biblioteca. Buenos Aires.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1990). **Convención Colectiva de Trabajo N° 30/90 "E"**. Departamento de Publicaciones y Biblioteca. Buenos Aires, 11 de diciembre de 1990.

MOSCONI, Enrique (1983). **El Petróleo Argentino. 1922-1930**. Buenos Aires. Círculo Militar.

MUNICIPIO DE GENERAL ENRIQUE MOSCONI. Revisión de la información de la página web. Disponible en: <http://www.municipiomosconi.gov.ar/hidrocarburos.php>. Fecha de Consulta: 08.04.2007.

NEIBURG, Federico (1988). **Fábrica y Villa Obrera: Historia social y Antropológica de los obreros del cemento**. Dos Tomos. Buenos Aires. Centro Editor de América Latina.

PEREYRA, Sebastián (2003). "¿De las acciones de lucha a los proyectos productivos? La experiencia de la Unión de Trabajadores Desocupados de General E. Mosconi en la Provincia de Salta". Mimeo.

PETZ, Ivana (2005). "Acerca de los sentidos políticos del movimiento social en el norte argentino: el caso de la Unión de Trabajadores Desocupados de General Mosconi". En: **Cuadernos de Antropología Social**. Buenos Aires. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Filosofía y Letras. No. 22.

ROFMAN, Alejandro (1999). **Las economías regionales a fines del siglo XX. Los circuitos del petróleo, del carbón y del azúcar**. Buenos Aires. Ed. Ariel.

SVAMPA, Maristella y PEREIRA, Sebastián (2003). **Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras**. Buenos Aires. Biblos.

YACIMIENTOS PETROLIFEROS FISCALES (1936). "Boletín de Informaciones Petroleras". Buenos Aires. Año XIII. N°144. Agosto.

YACIMIENTOS PETROLIFEROS FISCALES (1937). "Boletín de Informaciones Petroleras". Buenos Aires. Año XIV. N°157. Septiembre.

YACIMIENTOS PETROLIFEROS FISCALES (1942). "Boletín de Informaciones Petroleras". Buenos Aires. Año XIX. N° 216. Agosto.