

III Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad social en América Latina.

Universidad Nacional de Río Negro. Argentina. 13 al 15 de mayo de 2015.

Ponencia: Entre el trabajo y la familia: desiguales de género en el mundo laboral petrolero¹.

Autora: Leticia Muñiz Terra.

Pertenencia Institucional (Centro Interdisciplinario de Metodologías de las Ciencias Sociales. (CIMECS). Unidad de Investigación del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. (IdIHCS. UNLP- CONICET)

e-mail: lmunizterra@conicet.gov.ar

Introducción:

Durante las últimas décadas la problemática de la conciliación de la vida familiar y laboral ha recibido una creciente preocupación en las ciencias sociales. La incorporación de una mayor proporción de mujeres al mercado de trabajo ha promovido cierto cambio en el modelo familiar tradicional, fundado en la idea de que el varón era el único sostén económico y que la mujer debía dedicarse exclusivamente a las actividades domésticas.

Esta situación ha significado un cuestionamiento a la dicotomía histórica entre las esferas públicas y privadas y a la jerarquización de una sobre otra.

Los estudios de conciliación en nuestro país habitualmente han estado centrados en las mujeres, en el análisis de sus necesidades, sus conflictos, su doble presencia, su maternidad, su compatibilización del espacio productivo y reproductivo, la gestión de permisos y

¹ Esta ponencia se enmarca en los proyectos del equipo de investigación sobre Pobreza, Trabajo y Políticas Sociales (con financiamiento del Programa Nacional de Incentivos Docentes y del PIP -Conicet 1673/12) y en el proyecto “Trayectorias y carreras laborales frente a la reestructuración empresarial: estudio comparativo de itinerarios ocupacionales de trabajadores/as de los sectores petrolero y textil desde una perspectiva de género” (financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica. PICT código 2011-1089).

excendencias, etc (Benería, 2006; Faur, 2006, Esquivel, Faur y Jelin, 2012,). Menores han sido los estudios que enfocan su mirada bajo el prisma de los varones (Latrich 2010). Esta ponencia pretende abordar la conciliación trabajo y familia mirando de manera complementaria y relacional la conciliación tanto de varones como de mujeres en el mundo productivo como reproductivo.

En particular, analiza las diferenciales posibilidades de conciliar del mundo laboral con el doméstico que poseen los trabajadores y trabajadoras de la empresa petrolera Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF). Más concretamente enfoca la mirada en los/as agentes de la Refinería La Plata de YPF y recupera tanto las posibilidades y dificultades que la empresa promueve en relación a la conciliación y las maneras en que ambos géneros asumen y organizan sus responsabilidades domésticas y laborales articulando el mundo del trabajo con el familiar.

Si bien el sector productivo al que pertenece la empresa y la composición de la planta de trabajadores/as de la firma es fundamentalmente masculina, en los últimos años ha comenzado a incorporar una mayor proporción de mujeres (Muñiz Terra, 2015a). Esta situación resulta especialmente interesante en tanto permite visualizar si el andamiaje institucional, su cultura masculinizada, se arraiga o no en las gestión de la firma y en el mundo de representaciones de los actores que tienen cita en la empresa, promoviendo o limitando la conciliación trabajo / familia.

La investigación es abordada a partir de un abordaje metodológico cualitativo en la cual realizamos durante el año 2013 y 2014, 32 entrevistas en profundidad a trabajadores y trabajadoras de la refinería La Plata, que se encuentra ubicada en las ciudades de Ensenada y Berisso, partido del Gran La Plata.

Para la selección de los/as entrevistados/as construimos una muestra intencional compuesta por dos generaciones² de agentes petroleros/as: la generación de agentes que trabajaron en

² La idea de generación que adoptamos se enmarca en la articulación de conceptualizaciones desarrollada por Martín Criado (1993) en base a las ideas de Manheim y Bourdieu. Según Martín Criado pensar la idea de generación supone pensar que la misma se define más allá de compartir un año de nacimiento. Es decir, su conformación parte de la similitud de la edad biológica de los sujetos pero va más allá, siendo necesario que éstos compartan la posición generacional (de clase). En este sentido la idea de generación alude a un grupo delimitado caracterizado por compartir una misma situación en el espacio social (condiciones materiales y sociales de producción). Esta coincidencia social y temporal -hallarse en la misma situación del espacio social

la empresa antes de la reestructuración empresarial y pudieron continuar en la compañía luego de este proceso y la generación conformada por los/as trabajadores/as que ingresaron a la firma cuando ya había sido reestructurada. Ambos grupos están formados tanto por varones como por mujeres y constituyen distintas generaciones en tanto si bien desarrollaron carreras laborales al interior de la misma compañía, éstas fueron desplegadas en diferentes períodos de la organización del trabajo empresarial y por actores sociales que tiene edades distintas. La generación mencionada en primer término, que denominamos adultos/as, está conformada por agentes que tienen más de 50 años de edad y 20 años de antigüedad en la compañía. La generación mencionada en segundo lugar, nominada por nosotros como jóvenes, está constituida por agentes que tienen 40 años de edad o menos y entre 15 y 3 años de antigüedad en la firma.

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

1- La conciliación como eje analítico para aprehender las desigualdades de género.

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

Estas últimas dimensiones son las que observamos en esta ponencia. Más concretamente, la noción de conciliación a la que aludimos hace referencia a la forma en que se produce la articulación entre las actividades productivas y reproductivas considerando especialmente los diferentes dispositivos institucionales que la propician o limitan (tales como la legislación laboral, los convenios colectivos de trabajo, etc.) y las representaciones, negociaciones y acciones sociales acerca de la distribución de responsabilidades que se establecen desde los sujetos involucrados (Faur, 2006).

en la misma época-supone una producción similar de habitus. De esta forma las diferencias en el modo de generación no afectan, en un momento determinado del tiempo, a toda la sociedad, sino que se limitan en cada momento, a grupos y campos concretos.

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

Las investigaciones sobre conciliación desde la perspectiva de género se preocupan así por comprender la dinámica relacional entre varones y mujeres puesta en juego en la articulación entre los ámbitos privados y públicos, o más específicamente, entre las responsabilidades domésticas y extradomésticas, teniendo en cuenta además que las instituciones también propician o limitan dicha conciliación.

Considerando estas conceptualizaciones en esta ponencia analizamos la conciliación de las esferas productiva y reproductiva de un grupo de trabajadores y trabajadoras de la refinería La Plata de YPF.

El estudio de la conciliación trabajo / familia que presentamos pretende comprender de qué manera los/as trabajadores/as transitan la conciliación construida sobre una tensión permanente entre las políticas empresariales y la organización, representación y negociación familiar en relación a los roles de género. Se analiza asimismo si la conciliación identificada presenta diferencias entre varones y mujeres y si la misma puede ser interpretada como desigualdad genérica.

La noción de desigualdad que adoptamos implica vislumbrar dimensiones, esferas o ámbitos en los cuales se produce una distribución diferencial de bienes, servicios, accesos y responsabilidades que origina grados de libertad, autonomía, posiciones y posibilidades de realización personales y de género distintas. (Sen, 1998; Dubet, 2011).

2-La conciliación en YPF: entre los instrumentos legales y los dispositivos empresariales.

En nuestro país, la conciliación promovida por las normas legales vigentes, es decir por la Ley de Contrato de Trabajo n° 20744, mantiene como dispositivos de protección los sancionados a principios del siglo XX: el fuero maternal (la prohibición de despedir a una mujer embarazada), las licencias por maternidad (y paternidad), las licencias por adopción, el régimen de excedencia (posibilidad de ampliar la licencia por maternidad sin remuneración) y la provisión de los servicios de cuidado para los hijos de los trabajadores (Faur, 2014).

Así en la normativa se evidencia que la prioridad ha sido y continúa siendo el período de gestación, alumbramiento y lactancia, dejando fuera de protección el cuidado de los/as niños/as en otras etapas de su curso de vida.

Las disposiciones legales en relación a la conciliación refieren casi exclusivamente al derecho de las mujeres, asumiendo su doble función de trabajadoras y madres. Los derechos de los varones aparecen en cambio mucho más limitados, potenciando la idea de que el lugar del hombre es el mundo del trabajo. Como sostiene Pautassi " Este supuesto se encuentra implícito en la distribución de licencias a madres y padres y en la regulación sobre guarderías y espacios de cuidado infantil una vez que los niños ya nacieron, e indudablemente, contribuye al sostenimiento del modelo familiar según el cual es a las mujeres a quienes compete el cuidado de los más pequeños" (Pautassi, 2005 :10).

Resulta interesante señalar que las licencias por paternidad al ser especialmente breves - únicamente dos días -parecieran eximir a los varones de las responsabilidades y derechos respecto al tiempo del cuidado infantil, colaborando así en la consolidación de la construcción de modelos de masculinidad desvinculadas de la crianza, de los vínculos afectivos y del cuidado familiar.

Este tipo de regulación inequitativa en relación a la conciliación tiende a plasmarse en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) tanto por sector como por empresa. En el caso de YPF el Convenio Colectivo Vigente (1261/12) toma como base esta normativa e introduce algunos pequeños cambios en los artículos relativos a la conciliación.

Así, por ejemplo, en relación a las licencias por motivos familiares (matrimonio, nacimiento, fallecimiento y atención de enfermos) se observa cierta ampliación de derechos: a) además de la correspondiente licencia por maternidad se establece la posibilidad de cambio en las condiciones de trabajo o de puesto si las actividades realizadas fueran consideradas peligrosas para la salud de la mujer embarazada y de su hijo en gestación sin modificaciones en materia salarial; b) la licencia por matrimonio otorgada es de 10 días hábiles, c) la licencia por paternidad es de 7 días hábiles o 5 en caso de adopción, y d) la licencia por atención de familiar enfermo se extiende hasta 10 días corridos con goce de remuneración.

Por otro lado, en caso que un trabajador tenga a su cargo la guarda legal de un menor de 6 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o deba abocarse al cuidado de un familiar por razones de edad, accidente o enfermedad grave tiene derecho a solicitar una reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario.

Asimismo se postula la existencia de un período de excedencia de hasta dos años sin goce de haberes para atender el cuidado de cada hijo y de hasta un año para el cuidado de familiares por los mismo motivos señalados anteriormente.

El cuidado infantil se ve también incluido en este convenio a partir del pago de un monto no especificado para la contratación de guarderías para niños de hasta tres años que podrá percibir el personal femenino, o el personal masculino en caso de ser viudo.

Finalmente hay dos temáticas vinculadas a la conciliación cuya incorporación resultan interesante: por un lado la voluntad explícita de promover la igualdad de oportunidades y el principio de integración entre los sexos tanto en relación a las posibilidades de ingreso a la firma, como en cuanto a la promoción interna y a la formación del personal y, por otro lado, la protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar a partir de apoyo psicológico o médico a cargo de la empresa para los empleados y/o los hijos menores de edad que convivan con él.

Como resulta evidente, la conciliación en YPF que se desprende del CCT vigente es bastante acotada y contribuye a reproducir la idea de que las responsabilidades familiares deben estar fundamentalmente a cargo de las mujeres.

Ahora bien, más allá de la reglamentación, resulta interesante preguntarnos por la implementación de la misma. Es decir, podemos indagar si los dispositivos que la empresa pone en marcha para cumplir con la conciliación establecida en el CCT logra promover la articulación entre el mundo del trabajo y la familia.

En nuestro trabajo de campo con los trabajadores y trabajadoras de la refinería de YPF, pudimos observar que si bien hay algunos artículos del CCT que se cumplen concretamente, como los días de licencias por maternidad, paternidad, matrimonio, enfermedad, otros parecen ser para la empresa más difíciles de garantizar.

Las entrevistas nos muestran por ejemplo que si bien desde lo discursivo la necesidad de ofrecer igualdad de oportunidades para ambos géneros está presente en el relato del personal con mando, en la práctica surgen ciertas limitaciones para acceder a la promoción en la carrera laboral:

"Yo creo que sin duda tiene que ver con un cambio de mentalidad de la empresa. También algo, también repentino. De un lado, el cambio de mentalidad de la empresa. De saber que hay puestos y jefaturas que no son exclusivamente para hombres" (entrevista n° 25, mujer, adulta).

"...quizás debería la mujer, todavía en la empresa petrolera tener más puestos directivos... que nos den la oportunidad. Eh...es una empresa de hombres...pero por ejemplo en las refinerías hay más mujeres ingenieras, antes no se veían...jefas de procesos, antes no se veían, ahora si... sería bueno que podamos acceder a puestos directivos (Entrevista n° 7, mujer, joven)

Este último fragmento pone así de relieve la existencia de un "techo de cristal"³ impuesto por la empresa a las carreras laborales de las mujeres y la dificultad de acceso a la pretendida igualdad de oportunidades del CCT.

A esta desventaja genérica puede sumarse la discriminación que sufren algunas mujeres que deciden tener hijos. Como el trabajo en algunos sectores de la refinería suele ser riesgoso para los embarazos, y dado que está regulado por el CCT vigente, las trabajadoras

³ La noción de "techo de cristal" alude a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación (Holloway, 1991; Carr-Rufino, 1993; Lynn martin, 1991)

cambian de puesto y actividad durante el período de gestación. Si bien esto no debería tener consecuencias para las empleadas mujeres, algunos trabajadores y directivos de la empresa no parecen opinar lo mismo:

"pasé de Producción a Procesos porque quedé embarazada. Bueno, el primer año, porque era la más nueva me bajaron de cargo y en la evaluación te ponen abajo, el segundo año porque había tenido a mi hijo y había faltado tres meses, directamente mi jefe me dijo "te tengo que bajar la calificación porque estuviste tres meses afuera", a pesar de que había cumplido con todo (...) y este año también, (...) a mí lo que me jode y me sigue jodiendo es que mientras estuve en Producción siempre fui B, y ahora cuando pasé a Procesos soy C..." (Entrevista n° 20, mujer, joven)

Como puede verse, si bien la maternidad está contemplada como un derecho promovido por el CCT para garantizar la conciliación familia / trabajo de las mujeres, en la práctica ese derecho se ve cuestionado por los jefes varones de YPF cuando evalúan de manera negativa el rendimiento alcanzado por las mujeres en los primeros tiempos de la maternidad.

Por otra parte, si bien en teoría los derechos establecidos en relación al cuidado de familiares enfermos pueden alcanzarse, en la práctica se ven cuestionados frente a las urgencias o prioridades que la empresa define e impone

"En YPF nunca fue así. Incluso un día que la operaron a mi mamá de un trombosis en la pierna el que era mi jefe en su momento, le dije "mi avión sale en dos horas ¿qué hago?", "y, yo que vos no me iba", había habido una emergencia y ya estaba superada, mi parte ya estaba hecha, mis calderas ya estaban a full, yo ya me podía ir, me dijo "y, yo que vos no me iría", y no me fui (...) Soy una pelotuda... bueno, eso no me va a volver a pasar" (entrevista n° 20, mujer joven).

Estas cuestiones ponen, en síntesis, de manifiesto que la conciliación en YPF se ha centrado fundamentalmente en el cumplimiento de las obligaciones que se desprenden de la ley laboral con algunas modificaciones a favor de los/las trabajadores/as, sin poner en cuestión los estereotipos de género que la regulación vigente tiende a consolidar. Por otra parte los artículos que superan la tradicional conciliación son de difícil alcance. Ello puede deberse a que la inclusión de los mismos ha sido fundamentalmente promovida como un objetivo a alcanzar a largo plazo, dado el carácter masculinizado del sector que dificulta la incorporación y desarrollo de la mujer en esta empresa (Muñiz Terra, 2014, 2015) y la gran

cantidad de casos de violencia familiar identificados en los estudios sobre los trabajadores petroleros (Palermo, 2012, Barrionuevo, 2014)⁴.

Toda esta situación se ve además agravada por el hecho de que muchos de los/as trabajadores/as de YPF no se ven alcanzados por el CCT - pues luego de la privatización de los años 90 gran parte del personal pasó a estar fuera de convenio-, debiendo asumir de manera privada la conciliación entre el trabajo y su familia.

3- La conciliación en el marco de las familias petroleras:

Aún hoy, en el siglo XXI, los hogares suelen sostener una división del trabajo doméstico basado en una mayor responsabilidad de las mujeres en las labores familiares. En este contexto suelen generarse ciertas tensiones cuando ellas se incorporan al mercado de trabajo y deben atender al mismo tiempo la vida laboral y doméstica.

Ante esta situación las clases medias urbanas de los países periféricos tienden a resolver la conciliación a partir de la contratación del trabajo (mal remunerado) de otras mujeres que se encargan de la limpieza, las compras, el cuidado de niños y enfermos, etc. Ahora bien, aunque estas mujeres - madres- trabajadoras pueden delegar tareas y no sobrellevan una doble jornada laboral (doméstica y extra-doméstica) habitualmente deben asumir la responsabilidad de la organización de las tareas domésticas y son quienes suelen hacerse cargo de estas actividades en los casos de emergencia (enfermedad de un familiar) o cuando la organización falla por algún motivo (Esquivel, Faur y Jelin, 2012).

¿Cómo logran la conciliación las familias petroleras?, ¿qué estrategias ponen en marcha los trabajadores y las trabajadoras de YPF para articular el mundo laboral y familiar?, ¿existen diferencias entre los géneros en relación a la conciliación?

⁴ La violencia familiar es uno de las grandes problemáticas que atraviesan las familiar petroleras del sector exploración.

Las familias⁵ petroleras presentan una gran heterogeneidad. Hay trabajadores/as jóvenes incorporados/as a la firma hace poco que conformaron recientemente una pareja y trabajadores/as de mayor edad, que han trabajado mucho tiempo en YPF y transitado distintas etapas en la misma (período estatal, de privatización, de conformación mixta) que hace años se han casado y organizado su hogar.

En relación al momento de constitución de una familia y a la paternidad /maternidad encontramos algunas diferencias en función del género, pues mientras las mujeres señalan la postergación de la maternidad por motivos laborales como una decisión importante en sus vidas, los varones no parecen preocupados por la tensión paternidad / trabajo. Así, mientras el desarrollo de una carrera profesional medianamente consolidada aparece como una prioridad para las mujeres antes de asumir responsabilidades maternas, para los varones la paternidad no parece ser una limitación en términos de su itinerario laboral.

"ahora es distinto, porque las mujeres queremos desarrollarnos más en lo académico, en lo profesional, y eso quieras o no te resta tiempo y te hace extender el tiempo para la maternidad, digamos, empezás a pensar en una maternidad más tardía. Lo veo en mis compañeras también, hay pocas que tienen hijos siendo jóvenes" (Entrevista N° 18)

"yo ahora quiero ir a planta, que soy joven, quiero ir, caminar por la planta, renegar con el equipo", y nada, lo hablé con el jefe que tenía en ese momento, que se me cagó de risa, y me dijo "pero eso no te preocupés que no va a ser un impedimento para vos, tener un hijo e ir a planta", y bueno... (entrevista n° 23, mujer, joven)

Así, mientras el nacimiento de los/as hijos/as suele ser para la mujer Ypefeana un momento de replanteo de prioridades y trae consigo una necesaria reorganización de lo familiar y laboral, los varones no manifiestan grandes transformaciones en sus vida cotidiana.

En relación a la vida laboral, las empleadas de la empresa petrolera señalan que al ser madres tienen más necesidad de disponer de tiempo y energía para dedicar a los/las

⁵ Wainerman (2005) define a la familia en función de la consanguinidad, considerando familia a aquella en la que sus miembros se hallan vinculados por *lazos de parentesco* (p. 90). No obstante, salva la confusa identificación entre *familia* y *hogar* (definido por la coresidencia), al evidenciar que no necesariamente un grupo humano que comparte un mismo techo conforma una familia; a pesar de ello, sólo son consideradas "familias" aquellos hogares cuyos habitantes son *parientes*. La familia queda así definida por estas dos variables: consanguinidad-coresidencia,

niños/as, situación que significa: -el pedido de un reacomodamiento en el trabajo, cambiando de puesto y actividad para tener menos responsabilidades o - el comienzo de una etapa de sobrecarga de trabajo que las exige considerablemente.

"Cuando tuve a mi bebé tuve que hacer un paso al costado de producción. Porque no tenés horario de salida, más cuando sos jefe de planta (...)Procesos me viene bárbaro para ser mamá, no me siento igualmente valorizada que cuando estaba en Producción, como que en Producción me sentía más tenida en cuenta (entrevista n° 20, mujer, joven)

Este relato da cuenta de una renuncia al reconocimiento en el ámbito del trabajo que los varones no parecen tener. De esta forma, con el advenimiento de la maternidad la mujer petrolera se encuentra ante una encrucijada: renunciar a su deseo de una carrera profesional exitosa dada la excesiva carga horaria que la empresa requiere o continuar en su camino laboral medianamente ascendente dedicando menos tiempo y/o dedicación a su maternidad.

En relación a la vida familiar, cuando se produce el nacimiento de los/as hijos/as, y las tareas de cuidado de los/las niños/as se tornan indispensables en la vida cotidiana, los/las trabajadores petroleros/as recurren a distintas estrategias.

Las familias de los/as agentes adultos/as señalan haber accedido a la guardería de YPF, jardín maternal que la empresa tenía antes de la privatización, que era muy valorado por su calidad y por la cercanía que tenía respecto de la firma, permitiendo amamantar a los/las bebés en los primeros meses y facilitando la comunicación y organización familiar. Otra estrategia muy desarrollada era el cuidado por parte de miembros de la familia: abuelas, hermanas y tías aparecen así en las narrativas de manera recurrente. En algunos casos también se contrataban niñeras o señoras que se dedicaban al cuidado y la limpieza de la casa al mismo tiempo. Cuando los/as niños/as se encontraban en edad escolar se recurría a una combinación de escuela simple escolaridad (4 hs) y niñeras o familiares encargadas del cuidado extraescolar hasta que llegaba la madre al hogar.

"Y, cuando yo trabajaba en YPF Varela mi esposo llevaba a las... a mis hijas, nuestras

hijas. En ese momento la refinería tenía una guardería. (...)Buenísima... Entonces él las llevaba a la guardería e iban y venían con él. Porque él tenía horario diurno. Cuando él pasó a Jefatura de Turno, ya en ese cargo trabajas rotativo, mañana, tarde y noche. Entonces ya no pudimos, entonces contratamos a una señora que iba, fue a mi casa. Estaba desde la mañana. Iba a la mañana cuando nosotros nos íbamos y se quedaba hasta la hora que yo volvía" (entrevista n° 28, mujer, adulta)

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

Las familias de los/as trabajadores/as más jóvenes, suelen recurrir a los mismos dispositivos para el cuidado de sus niños/as. Los jardines maternos, los familiares y las niñeras son a quienes suelen delegar estas actividades. Al no existir ya la guardería de YPF los/as trabajadores recurren a distintos jardines maternos para garantizar el cuidado de los/as bebés, que muchas veces pagan con sus propios salarios dado que no son personal incluido en el CCT. Cuando los/as niños/s están en edad escolar (jardín de infantes, primaria o secundaria) algunos recurren a escuelas doble escolaridad o con jornada extendida, lo que les garantiza la educación y ocupación de los mismos durante 8 horas diarias. Esta opción aparece así como novedosa, frente a las 4 horas escolares a las que recurrían los/as hijos/as de las familias de trabajadores más adultos. Asimismo, se pide la colaboración de abuelas, tías y hermanas en la crianza y el cuidado de los/as niños/as de las familias.

Por otra parte todos los/as trabajadores/as petroleros/as suelen tener empleadas domésticas. Es decir suelen contratar de manera formal e informal a una mujer para que concurra a su casa de lunes a viernes, o una, dos o tres veces a la semana para encargarse de la limpieza, la comida, etc. Gran parte de las responsabilidades domésticas son así delegadas a terceros. En este punto no hay diferencias generacionales.

En algunos casos las actividades de cuidado infantil y las tareas de limpieza, preparación de comidas, compras, etc son asignadas a una misma mujer contratada para ello.

"Nosotros tenemos una niñera, porque el nene, va al maternal, entonces tenemos una niñera. Mi marido se va 6 y media, la niñera llega a las 7 y media, y yo me llevo a la nena al colegio a las 8. (...) la nena tiene jornada completa en el colegio. Y yo me voy a trabajar a la refinería de 8:30 a 5 (17hs), y mis suegros vienen a la 13, se lo llevan al nene al maternal, y yo a las 5 salgo y lo paso a buscar y me lo traigo. Mientras tanto, la chica que está en casa lo cuida a la mañana y mientras tanto limpia, me ordena, me mantiene la casa, le hace de comer al nene... a veces si está buena me deja la comida para la noche, algún guiso, algo" (Entrevista n° 20, mujer, joven)

Ahora bien, algunas responsabilidades domésticas resultan difícilmente delegables. Las decisiones relativas a: cómo se van a administrar los tiempos familiares, quien se va a ser cargo de la organización y las tareas domésticas ante la posible ausencia del personal contratado o cuando los/as niños/as se enferman, que productos y servicios se van a comprar y consumir, quien se va a encargar de los arreglos o el mantenimiento de la casa, quien va a llevar a los niños a los médicos, etc, son cuestiones que las familias deben resolver cotidianamente.

En este punto resulta llamativo ciertas diferencias encontradas en relación a la conformación de las familias, pues mientras las mujeres petroleras habitualmente tienen novios o esposos vinculados al trabajo petrolero, -ya sea porque también trabajan en YPF o porque se desempeñan en empresas contratistas-, los varones tienen novias o esposas que si trabajan, lo hacen a media jornada o en forma freelance y en distintas actividades, siendo el magisterio o alguna profesión universitaria (diseñadoras, psicólogas, doctoras, contadoras, etc) las tareas mayormente mencionadas.

Esta situación aumenta las diferencias ya existentes entre trabajadores y trabajadoras petroleros/as, pues mientras los varones pueden apoyarse en la activa participación de sus novias / esposas y delegar gran parte de las decisiones y organización doméstica en ellas, obteniendo mas tiempo y energía disponible para el trabajo en la empresa, las mujeres

deben a la vez lidiar con la organización de la vida familiar y el mundo del trabajo en la refinería.

La participación de los varones Ypefeanos en las responsabilidades domésticas es así menor que las asumidas por las mujeres petroleras. Ellos señalan que sus esposas son quienes se encargan fundamentalmente de las cosas de la casa sin poner en cuestión esta distribución del trabajo, desligándose así de una participación comprometida y corresponsable en el seno familiar.

Y, mi mujer trabaja, es docente universitaria y docente en diferentes lugares, y tiene como un laburo más freelance, entonces ella por ahí corre más atrás de los chicos que yo, que tengo un horario más estándar" (entrevista n° 19, varón, joven).

Por otro lado conciben al salario de sus mujeres como un "aporte", otorgándole el estatus de complementario en la economía familiar. Esto deja traslucir la idea que dado que como trabajan muchas horas para mantener a la familia, eso los libera de participar activamente en la organización familiar.

Y...en realidad la casa cuando teníamos los chicos, chicos esteh...venía una chica a cuidar los chicos, y bueno, nos arreglábamos nosotros así...hacíamos los mandados...divididos digamos (...) pero la mayoría de las cosas de la casa cae...ha caído sobre mi mujer, cosa que me recrimina bastante...(...). Eh...también es cierto que yo tenía más tiempo de trabajo que ella...aunque ella trabajaba por ejemplo en Verónica, se iba a la mañana y volvía a la tardecita..."(entrevista n° 30, varón, adulto)

En este punto hallamos también una diferencia, pues mientras los varones adultos señalan que sus actividades en el hogar se vinculan fundamentalmente con tareas de mantenimiento, los más jóvenes, señalan que colaboran en las actividades domésticas. La idea de colaboración pone así al descubierto la noción de que estas tareas son una responsabilidad fundamentalmente femenina y que ellos solo deben aportar en la medida de sus posibilidades.

" No, yo no hice nada. (risas) Mantenimiento sí, pero no las cosas de.. mantenimiento de

lavarropas, de que no perdiera nunca una canilla, eso sí (...) pero Cocinar no, limpiar tampoco (...) el orden y el andar con los deberes y llevarlos al médico todo pasaba por mi esposa" (entrevista n° 5, varón, adulto).

"hay veces que alguno lava los platos o...o...yo para la comida soy ¡olvídate! No sé cocinar ¡nada!, sé cocinar lo simple, pero...la limpieza sí, se encarga ella (...) en realidad yo la ayudo, yo ayudo en eso" (entrevista n° 15, varón, joven).

En los hogares de las mujeres petroleras las decisiones y la organización de las actividades del hogar descansa fundamentalmente en ellas, quienes se encuentran expuestas a una sobrecarga doméstica importante, pues al tener una pareja que también trabaja en la firma con las mismas exigencias horarias, es la mujer quien asume la dirección de lo doméstico mientras trabaja la misma cantidad de horas que su marido.

Por otra parte en el relato de las trabajadoras también aparece la idea de la colaboración. Las mujeres señalan así que ellos ayudan con las cosas de la casa, develando una mirada que tiende a reproducir la idea de que la responsabilidad doméstica es fundamentalmente femenina.

En síntesis, la conciliación entre la familia y el trabajo de los/as agentes petroleros/as, muestra claramente algunas diferencias entre los géneros y las generaciones. Así, por un lado, mientras las mujeres se transforman en los principales sujetos de la conciliación, postergando su maternidad, renunciando al reconocimiento y a la posibilidad de ascender de manera progresiva en su carrera (situación que se encuentra también condicionada por las estrategias empresariales mencionadas en el apartado anterior), organizando las tareas y tomando la mayor parte de las decisiones domésticas, etc, los varones participan en la conciliación de una manera menos comprometida.

Por otro lado, las diferencias generacionales se tornan evidentes en relación tanto a las posibilidades contextuales que los/as trabajadores/as tienen para el cuidado y la educación de los hijos como al tipo de actividades que los varones realizan en sus hogares. Como hemos visto, si bien los/as trabajadores/as adultos tuvieron la posibilidad de acceder a la

guardería de YPF que les garantizaba cercanía con sus hijos/as y facilitaba la organización y luego solían enviar a sus hijos a escuelas con simple escolaridad, combinando esto con el cuidado de familiares o niñeras; los/as trabajadores/as jóvenes han tenido que asumir la contratación privada de servicios de jardín maternal no siempre cercanos a su trabajo y han tenido la opción de enviar a sus niños/as a colegios con jornadas extendidas de 8 horas.

En relación a las actividades realizadas por las distintas generaciones de varones también encontramos ciertas diferencias, pues mientras los varones adultos se ocupan fundamentalmente de las actividades de mantenimiento, los jóvenes participan en las labores domésticas aunque lo hacen en carácter de colaboración con sus esposas sin manifestar un sentimiento de corresponsabilidad al respecto.

Reflexiones finales:

En esta ponencia hemos desarrollado un estudio sobre la conciliación trabajo / familia de los trabajadores y trabajadoras de la Refinería YPF La Plata con el objetivo de comprender de qué manera estos/as transitan la misma sobre una tensión permanente entre las políticas empresariales y la organización, representación y negociación familiar en relación a los roles de género. Presentamos asimismo las diferencias halladas en torno a la conciliación entre varones y mujeres. Nos resta entonces analizar si esas diferencias pueden ser interpretadas como desigualdad genérica.

El análisis de los instrumentos legales y los dispositivos empresariales nos permiten identificar, en primer lugar, una vacancia institucional importante en relación a la conciliación, ya que ésta se ha basado casi exclusivamente en el cumplimiento de la ley laboral con algunas pequeñas modificaciones a favor de los/las trabajadores/as. Estos cambios no han puesto, sin embargo, en cuestión los estereotipos de género que la regulación vigente tiende a consolidar. Asimismo hemos observado que los artículos que en el CCT pretenden superar la tradicional conciliación son de difícil alcance y que el tejido laboral petrolero no tiende a garantizar iguales posibilidades para varones y mujeres.

En segundo lugar hemos señalado que la conciliación privada, es decir la articulación entre la familia y el trabajo alcanzada por los/as agentes petroleros/as, muestra diferencias relevantes entre los géneros. En las familias en las cuales la mujer es petrolera y el novio o marido se inserta en alguna compañía directamente vinculada con el sector refinación y en aquellas en que ambos cónyuges trabajan en YPF, son fundamentalmente las mujeres quienes asumen la conciliación y se dirimen día a día entre la organización de su vida familiar y su inserción ocupacional en una firma masculinizada que desvaloriza el trabajo femenino. En las familias en las que quien trabaja en la compañía petrolera es el novio o marido, las mujeres - novias o esposas- son las principales responsables de las actividades domésticas, a pesar de su incorporación en el mercado de trabajo. Así los varones petroleros prácticamente no participan en el trabajo doméstico y cuando lo hacen lo experimentan como una "colaboración". En su mundo de representaciones su responsabilidad está en la empresa, en las labores cotidianas que realizan a cambio de un salario.

El análisis de la conciliación presentado en esta investigación nos permite sostener, en síntesis, que la articulación trabajo / familia en el contexto laboral petrolero tiende a reproducir la tradicional división del trabajo intergéneros, dejando sobre las espaldas de las mujeres las responsabilidades domésticas- aunque estas se inserten en el mercado laboral. Estas representaciones en relación a la división del trabajo se transmiten y asumen a través de múltiples dispositivos y se arraigan, una y otra vez, en la vida cotidiana de los/as trabajadores/as petroleros/as.

El creciente aumento de la participación de las mujeres al mercado de trabajo, el reclutamiento de mano de obra femenina en la firma y la incorporación de artículos en el CCT que promueven la conciliación, no parecen poner en cuestión las representaciones genéricas en torno a la conciliación.

El trabajo y la familia petrolera aparecen así como ámbitos en los que se produce una distribución disímil de accesos y responsabilidades que originan una conciliación diferencial y posiciones y posibilidades desiguales para varones y mujeres, enquistando y reproduciendo las desigualdades de género existentes en el mundo laboral de YPF.

Bibliografía:

- Barrère Maurisson, M (1999), *La división familiar del trabajo. La vida doble*. Asociación Trabajo y Sociedad. Buenos Aires.
- Barrionuevo, N (2014) "Ser mujer en tierras del oro negro: representaciones de las desigualdades de género en Comodoro Rivadavia", ponencia presentada en las VI Jornadas de Economía Crítica. La Plata. Inédita
- Benería, L (2006), "Trabajo productivo / reproductivo, pobreza y políticas de conciliación", en revista *Nómadas*, n° 24. Universidad Central, Colombia.
- De Barbieri, T. (1992), "Sobre la categoría de género: un introducción teórico-metodológica", en *Revista interamericana de Sociología*, año 6, Vol. 2, n° 2-3.
- Carr-Rufino, N (1991). *US Women: breaking through the glass ceiling. Women in Management Review & Abstracts*, 6, 5.
- Convenio Colectivo de Trabajo YPF SUPEH. 1261/12
- Esquivel, V, Faur, L y Jelin, E (2012), *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el Mercado*. IDES, UNFA, UNICEF. Buenos Aires.
- Dubet, F (2011), *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Siglo XXI. Buenos Aires
- Faur, L (2006), "Géneros, masculinidades y políticas de conciliación familia / trabajo", en revista *Nómadas*, n° 24. Universidad Central, Colombia.
- Faur, L (2014), *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres marabarristas en una sociedad desigual*. Siglo XXI editores. Buenos Aires.
- Holloway, M (1993). A lab of her own. *Scientific American Magazine*, nov. 94-103.
- Lamas, M. (1999) "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género", en *Revista Papeles de Población*, n° 21. México.

- Latrck, K. (2010), "El feminismo, asignatura pendiente de los hombres. Los hombres, asignatura pendiente del feminismo". Madrid, Centro de Estudios, Investigación e Historia de las mujeres "8 de marzo". Fundación 1º de mayo.
- Ley de Contrato de Trabajo nº 20744.
- Lynn, Martin (1991). The three levels of the glass ceiling: Sorcerer's apprentice to through the looking glass. Volume I, 8, September. www.cyberwerks.com/dataline/mapping/thethree.html.
- Martín Criado, Enrique (1993), *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*. Universidad de Sevilla. España.
- Muñiz Terra, L (2015a) "Women in the Oil Industry; analysis of the views of women in a male world of work in Argentina" en *Journal of Anthropology and Archaeology* Vol 3, Nº 1. American Research Institute for Policy Development. University of New York at Oswego. USA.
- Muñiz Terra, L (2015b) "El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones" en *Revista Pilquen* 18. Año XVII. Nº 1. Universidad Nacional del Comahue. Argentina.
- Palermo, Hernán. *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires. Editorial Antropofagia. 2012.
- Pautassi, L (2005), "Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones", en Reunión de Expertos: Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales. CEPAL, Santiago de Chile.
- Sen, A (1998), *Bienestar, justicia y mercado*. Paidós, Barcelona
- Scott, Joan (2003). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas. *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (1a ed. 265-302). México: PUEG.
- Wainerman, C (2005), *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿Una revolución estancada?*, Lumiere, Buenos Aires

