



*Estudios / Investigaciones*

**POLÍTICAS SOCIALES,  
DESIGUALDADES  
Y VULNERABILIDADES**

Estudios de caso en el Gran La Plata

*María Susana Ortale  
María Eugenia Rausky  
(compiladoras)*

**FaHCE**  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y  
CIENCIAS DE LA EDUCACION



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE LA PLATA

# **POLÍTICAS SOCIALES, DESIGUALDADES Y VULNERABILIDADES**

Estudios de caso en el Gran La Plata

*María Susana Ortale*  
*María Eugenia Rausky*  
(compiladoras)

Esta publicación ha sido sometida a evaluación interna y externa organizada por la Secretaría de Investigación de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata.

Diseño: D.C.V. Federico Banzato

Diseño de tapa: D.G.P. Daniela Nuesch

Corrección de estilo: Lea Hafter

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723

Impreso en Argentina

©2018 Universidad Nacional de La Plata

ISBN 978-950-34-1641-9

Colección Estudios/Investigaciones, 66

---

**Cita sugerida:** Ortale, S. y Rausky, M. E. (Coords). (2018). *Políticas sociales, desigualdades y vulnerabilidades: Estudios de caso en el Gran La Plata*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estudios/Investigaciones ; 66). Recuperado de <https://libros.fahce.unlp.edu.ar/index.php/libros/catalog/book/114>

---



Licencia Creative Commons 4.0 Internacional  
(Atribución-No comercial-Compartir igual)

**Universidad Nacional de La Plata**  
**Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación**

*Decana*

Prof. Ana Julia Ramírez

*Vicedecano*

Dr. Mauricio Chama

*Secretario de Asuntos Académicos*

Prof. Hernán Sorgentini

*Secretario de Posgrado*

Dr. Fabio Espósito

*Secretaria de Investigación*

Dra. Laura Rovelli

*Secretario de Extensión Universitaria*

Mg. Jerónimo Pinedo

*Prosecretario de Gestión Editorial y Difusión*

Dr. Guillermo Banzato

# Índice

Introducción	
<i>María Susana Ortale y María Eugenia Rausky</i> .....	7
Detrás de las callejeadas. Políticas destinadas a niños/as en situación de calle en La Plata, 1983-2015	
<i>María Eugenia Rausky, María Laura Crego y María Laura Peiró</i> .....	23
“ <i>Me tiene que salir la sin aportes</i> ”: Políticas de transferencia de ingreso a la vejez en condiciones de pobreza y vulnerabilidad social	
<i>Florencia Bravo Almonacid</i> .....	59
Salud pública y atención primaria de salud. Las intervenciones en una localidad de la periferia de La Plata durante 2010-2015	
<i>Diana Weingast</i> .....	83
Derechos de mujeres y prácticas médicas. Humanización de la atención médica de partos	
<i>Belén Castrillo</i> .....	115
Voces en disputa. Abortos no punibles en Argentina: análisis de los argumentos sostenidos por referentes de los sistemas de salud y justicia	
<i>Hernán Caneva</i> .....	151

Las políticas de conciliación trabajo/ familia: una materia pendiente en Argentina. Análisis a partir de las gestiones empresariales desarrolladas en una empresa petrolera en los últimos 40 años <i>Leticia Muñiz Terra</i> .....	179
Respuestas egoístas a propuestas altruistas. Consideraciones sobre destinatarios de programas de economía social <i>Matías J. Iucci</i> .....	199
El problema del acceso a la vivienda en sectores pobres: un estudio sobre la implementación del Programa Federal de Viviendas en la periferia de la ciudad de La Plata <i>Amalia Eguía, Susana Ortale y María Eugenia Rausky</i> .....	217
Los autores .....	243

# Introducción

*María Susana Ortale y María Eugenia Rausky*

## **Presentación**

Este libro es resultado de estudios realizados en el marco de dos proyectos de investigación: “Políticas sociales en el Gran La Plata. Estudios de caso y reflexiones teórico-metodológicas” (2014-2015), acreditado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) y “Género y edad en estudios de caso sobre pobreza y políticas sociales en el Gran La Plata (2007-2014)” (PIP CONICET 2012-2014).

Ambos<sup>1</sup> estuvieron radicados en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS), unidad de investigación del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS, UNLP/ CONICET) y de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP.

Los objetivos de tales proyectos tuvieron continuidad con el interés del equipo en problemáticas que conjugan pobreza, desigualdad y políticas sociales, sobre las cuales venimos trabajando desde larga data y cuyo interés siempre ha sido develar la heterogeneidad de experiencias de quienes ocupan las posiciones más desfavorecidas de la sociedad; los mismos estuvieron dirigidos a analizar las políticas sociales implementadas en el Gran La Plata y sus efectos en las modalidades de participación de los distintos actores involucrados, en sus relaciones, en las condiciones de vida de los hogares y/o de sus miembros, considerando las particularidades étnico-nacionales, etarias y de género. El interés cognitivo estuvo ligado, además,

---

<sup>1</sup> Dirigidos por la Dra. Amalia C. Eguía y la Dra. María Susana Ortale.

al propósito de contribuir a orientar acciones del Estado encaminadas a reducir la pobreza y a remover desigualdades de distinto tipo en ámbitos domésticos, barriales y laborales.

Si bien el período abarcado se concentra en las políticas implementadas entre 2003 y 2015, algunas indagaciones se retrotraen al inicio del período democrático posterior a la última dictadura militar. Tal historización se justifica en la necesidad de reconstruir los procesos y contextos que permiten comprender los sentidos –no lineales ni unívocos– de las intervenciones sociales sobre determinada cuestión social para arribar al entendimiento de las mismas en la actualidad. Dichas aproximaciones develan los procesos conducentes a forjar determinadas representaciones (sobre los niños, el trabajo) alertando sobre miradas estáticas y ahistóricas sobre grupos, instituciones, cuestiones sociales. Frente a ellas, que suelen anclar interpretaciones en categorías fijas, abren la mirada a las posibilidades de agencia de sujetos y grupos.

De tal modo, y siguiendo a Oszlak y O'Donnell:

(...) las sucesivas políticas o tomas de posición de diferentes actores frente a la cuestión y la trama de interacciones que se van produciendo alrededor de la misma, definen y encuadran un proceso social que puede constituirse en privilegiado objeto de análisis para acceder a un conocimiento más informado sobre el Estado y la sociedad (...) y sus mutuas interrelaciones (1984, p. 108).

## **Orientación general de las políticas sociales del período**

Con relación al período de los gobiernos kirchneristas, se reconoce ampliamente que los procesos de movilización social previos, acontecidos en nuestro país a partir de 2001 permitieron visibilizar en el espacio público un sinnúmero de reclamos por derechos al trabajo, a la salud, a la alimentación, a la vivienda. Distintas organizaciones, muchas de ellas políticas, comenzaron a desarrollar actividades territoriales relacionadas con problemáticas relativas a la inestabilidad laboral, irregularidad en la tenencia de la vivienda, precarias condiciones habitacionales y ambientales, desplegando estrategias de sensibilización sobre dichas problemáticas tendientes a su resolución, incluyendo acciones territoriales y la movilización de vecinos en los barrios.



Frente a las políticas desarrolladas en la etapa previa –en las que, tal como plantea Fernández Soto (2009), el sujeto de la política social es el pobre individualizado, ubicado en los límites de la supervivencia física, repelido de los mecanismos de integración del mercado de trabajo, sujeto definido no por los derechos que posee, sino por las carencias que individualmente demuestra, o que exhiben las zonas donde territorialmente sobrevive–, a partir de 2003 el Estado promovió políticas sociales que se diferenciaban de las previas *anteriores* (fragmentadas, asistencialistas y enfocadas a paliar la pobreza extrema) proponiendo afianzar un sistema integral de protección social que garantizara los derechos económicos, sociales y culturales, atendiendo a las contingencias que afectan a las personas en las diversas etapas de la vida, y a aquellos derechos incumplidos que reclamaban respuesta (derecho al trabajo *decente* y a un hábitat *digno*). Las mismas aspiraban a tener un carácter universal y a consolidar un modelo de ciudadanía emancipada (Bustelo, 1998). En su definición, y en la implementación de los programas, subyacían los compromisos internacionales asumidos y ratificados por nuestro país y demandas de diversas organizaciones de la sociedad civil.

Trabajo y familia –instituidos tradicionalmente como dominios naturales de varones y mujeres respectivamente– fueron los ámbitos centrales que guiaron la orientación de las acciones de desarrollo social en el país, acompañadas de políticas que buscaron fortalecer los servicios sociales universales de salud pública y, especialmente, en el ámbito de la educación. Todas ellas se acompañaron de un fuerte reconocimiento de la participación de las organizaciones de la sociedad civil en su desarrollo y del lenguaje de derechos (Arcidiácono y Zibecchi, 2008).

La estrategia oficial plantearía a las políticas laborales como un instrumento prioritario para lograr mayores niveles de inclusión social y ellas se constituirían inicialmente en el principal mecanismo articulador de la política social. A partir de esta lógica se buscaría incrementar el empleo formal como el eje de la integración social y de la expansión de las coberturas sociales, sin descuidar el sostenimiento de los programas de transferencia de ingreso.

En el año 2009, luego de la crisis mundial, el gobierno nacional reorientó las políticas socio-laborales iniciadas en el año 2003. Es así como en el marco del Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social, se lanzó el Programa Ingreso Social con Trabajo “Argentina Trabaja” (PIScT), teniendo como

requisito conformar cooperativas de trabajo. El propósito de este programa fue “la promoción del desarrollo económico y la inclusión social” generando “nuevos puestos de trabajo genuino, con igualdad de oportunidades, fundado en el trabajo organizado y comunitario, incentivando e impulsando la formación de organizaciones sociales de trabajadores”. Integrando el Argentina Trabaja, en 2013 se implementó el programa nacional “Ellas hacen”, destinado a mujeres para formar cooperativas y trabajar en la mejora de sus barrios, capacitarse y terminar sus estudios primarios y/o secundarios. Respecto de esos y otros programas de desarrollo socio-productivo, se plantea el problema de la sostenibilidad de los emprendimientos del sector de la Economía Social (Hoop, 2010).

Los lineamientos iniciales de las políticas laborales, que intentaban ampliar sobre bases más amplias el seguro social contributivo de cuño bismarckiano, se revelaron estructuralmente limitados y escasamente desmercantilizadores, en la medida en que sostenían la centralidad del principio contributivo como eje organizador de la protección social (Alonso y Di Costa, 2011). Con relación a ello, estos autores plantean que el mayor salto en las políticas sociales de la gestión kirchnerista se daría en torno del principio contributivo del seguro social: en la cobertura de jubilaciones y pensiones (“Plan de inclusión provisional”); así como, ya durante la gestión de Cristina Fernández, por la universalización de las asignaciones familiares (Asignación Universal por Hijo). Ambas iniciativas de amplios alcances introducen cambios significativos con el principio contributivo como mecanismo central para acceder a la protección social. Instalan puntos de ruptura con los patrones de funcionamiento tradicionales del sistema de políticas sociales incorporando al compromiso redistributivo a los trabajadores informales y desocupados.

Para el año 2004, más de un 30% de los adultos mayores de 65 años no percibía jubilación. El incremento del número de jubilados y también de beneficiarios de pensiones no contributivas implicó un notable salto en el padrón de jubilados y pensionados, siendo las mujeres las más beneficiadas por esta política.

De tal modo, al estar dentro del ámbito de la seguridad social, cuyo principio de estructuración es la contribución, origina derechos, otorgando el status jurídico de jubilado a grupos antes excluidos.

Si bien la universalización del Plan de Inclusión Previsional ha resultado limitada (aparece garantizado solo para una cohorte) ha sentado las bases para operar una ruptura más amplia con los requisitos ocupacionales como mecanismo de acceso a la protección social.

Respecto de las familias, fue a través de su protección y promoción que se tendía a “la integración social, la protección de los derechos, el desarrollo pleno de todos sus miembros y la inclusión social”. Uno de los núcleos de respuestas oficiales estuvo vinculado con la asistencia alimentaria en diferentes modalidades y otro con la generación de niveles mínimos de ingresos a través de diferentes planes de transferencia con condicionalidades (PTC), cuestionados por algunos autores (Cruces, Epele y Guardia, 2008; Pautassi y Zibecchi, 2010).

Si bien las políticas que había llevado a cabo el Estado durante los primeros años de la gestión kirchnerista (Seguro de Empleo y Capacitación, Plan Familias por la Inclusión Social –producto de la reconversión del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados) produjeron mejoras en la situación socioeconómica de las familias, reduciendo los niveles de pobreza e incrementando la ocupación, todavía persistían situaciones de desigualdad que había que atender.

Los índices de inflación observados a partir de 2007, la brusca desaceleración económica desde el último trimestre de 2008 y el incremento de la pobreza, fueron el acicate para la implementación de otro PTC que instaura también una ruptura con el principio contributivo: la “Asignación Universal por Hijo para la Protección Social” (AUH), focalizado en los niños cuyos padres no fuesen asalariados registrados, extendiendo las asignaciones por hijo a trabajadores informales y a desocupados.

Cabe decir que en 2008 la incidencia de la pobreza en el grupo de 0 a 14 años era muy superior a la incidencia entre los adultos, habiéndose profundizado la brecha respecto de años anteriores (CEPAL, citado por Cecchini y Martínez, 2011). El establecimiento en 2009 de la AUH vino a subsanar tal situación (González, 2010), quebrando la segmentación inequitativa de las transferencias de asignaciones familiares existente hasta el momento.

Se optó así por universalizar un mecanismo de protección social no contributivo a partir del subsistema de la seguridad social, colocando las nuevas asignaciones bajo la administración de este. La AUH representó el reconoci-

miento de un derecho para todos los niños/as, independientemente del lugar que ocupen sus padres en el mercado de trabajo.

Los cambios observados permitieron reparar la principal inequidad que ha caracterizado a la seguridad social latinoamericana y argentina en particular: una cobertura restringida a los trabajadores formales y a quienes pudieran acreditar un historial laboral estable y regular. De aquí que, además del carácter universal, atenúan la desigualdad categorial (Tilly, 2000), puesta de manifiesto en la diferenciación aportante/no aportante. En tal sentido, la noción de desmercantilización resulta útil para caracterizar al Plan de Inclusión Previsional como la Asignación Universal por Hijo.

La condicionalidad de la AUH se sustenta –como otros PTC utilizados por una elevada proporción de países latinoamericanos– en una perspectiva tendiente a aliviar situaciones de pobreza actual pero también y fundamentalmente –y en esto reside su particularidad y diferencia respecto de las políticas previas– a la ruptura de su reproducción generacional.

Estos programas asignan una suma de dinero a las familias de menores recursos para financiar parte de su consumo a cambio de que cumplan ciertas condiciones relacionadas con la inversión en “capital humano”. En general, la mayoría de los mismos condiciona las transferencias al cumplimiento de la asistencia escolar de la población menor de edad y la realización regular de controles de salud en niños y embarazadas. Su meta, además de reducir la pobreza en el corto plazo, es acrecentar el “capital humano” y romper con el “círculo vicioso de la pobreza” en el largo plazo.

En síntesis, las críticas de las que han sido objeto los PTC se relacionan con el haber regresado a las mujeres a la esfera privada, colocándolas en una situación de inferioridad para la participación política y social (Pauttasi, 2009; Zibechi, 2008). También, con el hecho de estar basados en un diseño conceptual que revela una interpretación paternalista y desde arriba de las necesidades de los sectores pobres, cuyos patrones de comportamiento son considerados obstáculos en la superación de la pobreza, por lo que se pretende modificarlos, a través del cumplimiento de una serie de obligaciones a fin de ser merecedores de la ayuda (Bayón, 2013).

Para comprender y dimensionar el alcance de este escenario en términos de avances en el logro de la equidad de género y las conquistas en el campo de los derechos de niños, adolescentes y adultos mayores de hogares pobres

—excluidos normativamente de las lógicas reproductivas y productivas y por tanto subordinados y desiguales en distintos sentidos—, consideramos que el análisis de las relaciones que establecen los individuos en el seno del hogar y en otros ámbitos sociales posibilita desbrozar la complejidad de las desigualdades sociales y de la heterogeneidad de las condiciones de vida en la pobreza.

Con relación a la vida en la pobreza, las implicancias de la concentración de los hogares pobres en sectores periféricos de la ciudad, con infraestructura y servicios deficitarios, en su vida cotidiana, en las sociabilidades, en la salud de sus integrantes, en las relaciones intra y extrabarriales, desempeñan un papel clave en la (re)producción de la desigualdad social. La segregación urbana tiene múltiples repercusiones en la vida social y en la dimensión simbólica de la segregación.

Cabe entonces mencionar otra de las políticas sociales que, reconociendo un piso de protección social alineado a un conjunto de derechos (vivienda, servicios e infraestructuras): el Plan Federal de Viviendas, el que ha contribuido a disminuir el déficit habitacional, facilitando el acceso a una vivienda y ofreciendo soluciones de infraestructura básica.

Asumimos que cualquier iniciativa encaminada a remover desigualdades y a establecer relaciones sociales más equitativas deberá tener en cuenta que todos los espacios (hogar, trabajo, escuela, barrio, instituciones de salud) son productores/reproductores de órdenes de clase, de género, de edad, etc., y que la intervención en alguno de ellos tendrá eco —reacciones, limitaciones, negociaciones— en los otros.

En tanto las desigualdades sociales, étnicas, de género y edad se construyen desde dimensiones económicas y culturales, la identificación analítica de las políticas sesgadas, sea hacia la redistribución o hacia el reconocimiento de las diferentes problemáticas y necesidades de esos grupos, permite identificar en qué medida contribuyen o no a la discriminación y/o al mantenimiento de la desigualdad (Fraser, 1997).

En tal sentido, y como señalamos arriba, en los capítulos se refleja la indagación en las modalidades de participación de hombres y mujeres de distintos grupos de edad, tanto en políticas sectoriales como en programas sociales destinados a grupos específicos y su repercusión, sea en las condiciones de vida de los hogares, en la situación de sus miembros y/o en la conformación de identidades y de relaciones sociales y políticas.

## **Breves consideraciones sobre los capítulos**

Como enunciamos inicialmente, siguiendo las líneas de investigación que llevan adelante los integrantes del equipo, quienes analizan políticas sectoriales (trabajo, salud, educación, alimentación, vivienda) y políticas dirigidas a grupo poblacionales vulnerables (barrios pobres, niños y jóvenes que viven y/o trabajan en la calle, adultos mayores) o las dinámicas entre los actores involucrados (Estado, organizaciones políticas o sociales, referentes barriales, destinatarios), en este libro presentaremos el análisis realizado por algunos de ellos.

Se cree que en el marco de un contexto de *institucionalización* y *formalización* de la política social, se vuelve clave desentrañar las condiciones objetivas y los sentidos implicados en los procesos de implementación de tales políticas.

A fin de comprender y dimensionar el alcance de tal escenario en términos de avances en la superación de la pobreza, de la vulnerabilidad y de la exclusión, en el logro de la equidad de género y de derechos de niños, adolescentes y adultos mayores de hogares pobres –excluidos normativamente de las lógicas reproductivas y productivas y por tanto subordinados y desiguales en distintos sentidos–, planteamos actualizar conocimientos sobre algunas problemáticas previamente indagadas e incorporar otras cuya novedad deriva de cambios legislativos que avanzaron en el reconocimiento de derechos.

La obra contiene el análisis de las siguientes políticas sectoriales: trabajo, salud, educación y vivienda, dirigidas a grupo poblacionales con vulnerabilidades específicas: hogares pobres, niños y jóvenes que viven y/o trabajan en la calle, adultos mayores pobres, mujeres en edad reproductiva. Considerando las desigualdades sociales, étnicas, de género y etarias, se indagan los efectos de las mismas en las condiciones de vida, de trabajo, en las relaciones sociales, en la configuración de identidades, en la consecución de derechos económicos, sociales y culturales, meta de cualquier política social comprometida con el logro de igualdad, inclusión e integración social.

Las investigaciones, más allá de sus diferencias, tienen una perspectiva común, y es la presencia de una mirada socio-antropológica que subraya la necesidad de volver la atención sobre las prácticas, las relaciones sociales y la conformación de las subjetividades de los actores sociales implicados en políticas y programas.

Los capítulos siguen la lógica de los estudios de caso que, tal como señala Stake (2005), es sumamente rica para comprender, por ejemplo, la dinámica y funcionamiento de programas, como lo hace este libro. Se encontrarán –siguiendo la clasificación del autor– estudios de caso intrínsecos, basados en la necesidad de destacar las particularidades del objeto de estudio seleccionado y conocer sobre ese caso particular, y estudios de caso instrumentales, desde los que se destaca la necesidad de comprender procesos generales mediante el estudio de un caso particular, es decir, el caso es la excusa para dar cuenta de procesos generales.

Los trabajos, de carácter cualitativo, se basan en el análisis de múltiples fuentes de recolección y producción de información: datos estadísticos, documentos, observación y entrevistas en profundidad dirigidas a aprehender puntos de vista de destinatarios, funcionarios, técnicos y ejecutores locales de programas sociales.

Los ocho capítulos que lo integran transitan diversas cuestiones.

Con relación a la edad, una de las manifestaciones del tránsito por la experiencia de pobreza durante la infancia y la juventud, está representada por aquellos que viven y/o trabajan en las calles. La preocupación por el estudio de dicho grupo poblacional en el campo de las ciencias sociales muestra un creciente interés por su conocimiento desde al menos los años ochenta del siglo pasado.

Así, el capítulo de María Eugenia Rausky, María Laura Crego y María Laura Peiró focaliza en el análisis de los modos en que el Estado provincial y municipal han problematizado e intervenido sobre los “niños/as en situación de calle” en el ámbito de la ciudad de La Plata desde la recuperación democrática hasta el año 2015. Tal recorrido, basado en la reconstrucción de experiencias locales de intervención estatal, permite visualizar la construcción del problema de los niños en situación de calle en las últimas tres décadas, los abordajes y dispositivos que se propusieron para su atención y las concepciones que subyacen sobre la niñez y la situación de calle.

A su vez, la prolongación de la esperanza de vida ha hecho de la vejez una cuestión social. Esta etapa, caracterizada por la transición a la inactividad laboral y la disminución de las posibilidades de generación autónoma de ingresos, es particularmente problemática cuando se trata de personas pobres. En situaciones de pobreza, la vejez genera situaciones de inseguridad eco-

nómica y una mayor vulnerabilidad, pudiendo ser revertidas solo a partir de acciones estatales de protección social. Tal es la problemática abordada por Florencia Bravo Almonacid. Ella ilustra sobre las políticas de transferencias de ingreso contributivas y no contributivas dirigidas a los adultos mayores: el Programa de Inclusión Previsional, la Pensión No Contributiva a la Vejez (PNCV), el Servicio Socio Sanitario para la Tercera Edad (SATE), implementadas por distintos organismos y niveles de gobierno en el partido de La Plata. La información secundaria referida a la cobertura de los mismos, se acompaña de aquella que permite comprender las formas de acceso a los programas, las barreras que lo limitan y su importancia en las condiciones de vida de las personas mayores.

El bloque de capítulos que podríamos ubicar en el campo de la salud advierten de manera elocuente sobre la potencia que tiene aún en la organización social la naturalización del rol de las mujeres en la reproducción y en el cuidado infantil. A partir de un minucioso y prolongado trabajo etnográfico, Diana Weingast analiza el desarrollo de políticas públicas implementadas en un CAPS y sus efectos en el fortalecimiento institucional, en el control de la población, en la manifestación de conflictos entre usuarios y equipo de salud, y en el solapamiento de acciones de los tres niveles de gestión (nacional, provincial y municipal). Permite recrear el proceso de mejoras en la accesibilidad y calidad de la atención y comprender más cabalmente cómo ello se relaciona con los procesos de autoatención de problemas frecuentes en los niños.

Los siguientes capítulos se vinculan con avances legislativos recientes en los derechos sexuales y reproductivos. El capítulo de Belén Castrillo, centrado en el análisis de instrumentos que operativizan la política de humanización de la atención de partos de bajo riesgo, da cuenta de los avances de los cuestionamientos a las prácticas obstétricas hegemónicas en medicina y de los conflictos que ha generado su aplicación en maternidades públicas de La Plata, a las que asisten mayoritariamente mujeres de sectores pobres. En el capítulo de Hernán Caneva sobre abortos no punibles (ANP) en nuestro país se analizan los argumentos sostenidos por referentes de los sistemas de salud y justicia poniendo en foco las apropiaciones e interpretaciones de la ley por parte de estos dos actores. Ellas permiten entender la brecha que separa las normativas que regulan la aplicación de los ANP en nuestro país y su efectiva



realización, limitando el acceso a ANP particularmente a mujeres de grupos vulnerables. Continuando con los problemas que derivan de tal naturalización y que se manifiestan en la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico, Leticia Muñiz Terra y Matías Iucci presentan los resultados de sus estudios, realizados en ámbitos claramente diferentes: la primera en una empresa y el segundo en un ámbito barrial organizado alrededor de políticas de economía social. Muñiz Terra analiza, con profundidad histórica, las políticas de conciliación trabajo/familia habilitadas por una empresa petrolera (YPF). Caracteriza las políticas de gestión de la mano de obra, la organización y el manejo de la fuerza de trabajo a lo largo de tres momentos: la etapa estatal (1970-1991), el período de privatización (1991-2012) y la fase mixta (desde 2012 hasta el presente) con el objetivo de identificar si en tales etapas se desarrollaron estrategias que permitieron a las mujeres la conciliación trabajo/familia, conocer sus particularidades y sus transformaciones en el tiempo. La autora concluye sobre las debilidades de las mismas y sobre los condicionamientos que aún imprime la empresa a la incorporación de las mujeres. Iucci desplaza la indagación del trabajo de las mujeres al territorio en el que tienen anclaje un conjunto de políticas sociales nacionales ligadas a la economía social: Argentina Trabaja y el Banco Popular de la Buena Fe. Su foco además, también desplaza el interés en las posiciones, relaciones e identidades de género involucradas en el trabajo extradoméstico. Recuperando la rica y profunda experiencia de campo llevada a cabo en Berisso, se nutre de la relación entablada con una informante para reflexionar sobre los valores transmitidos por dos programas: solidaridad, altruismo, bien común, confianza, reciprocidad, compromiso, desinterés, etc. Omnipresentes en cualquier política, como en cualquier relación social, ellos sobrevuelan en los otros capítulos sin constituirse en focos de discusión como es aquí el caso. Iucci trata de cuestiones en apariencia transparentes en sus sentidos y manifestaciones, sumamente permeables al sentido común y cuyas interpretaciones, cualesquiera sean, suelen etiquetar maniqueamente tipo de personas en virtud de cualidades morales, y se pregunta acerca de cómo esto es interpretado e incorporado en la vida cotidiana de su informante.

El libro cierra con un capítulo que trata de una política que respondió, al menos parcialmente, a resolver el reconocido déficit habitacional en nuestro país, no solo de viviendas sino también de obras de infraestructura y servi-

cios. El aumento de asentamientos urbanos y villas de emergencia en la década de 1990, especialmente en las periferias de las grandes ciudades (Cravino, del Río y Duarte, 2008) revitalizó las demandas y reivindicaciones sobre el derecho a una vivienda y a un hábitat digno. Las mismas tuvieron como respuesta, a partir de 2004, el desarrollo de un Programa Federal de Viviendas, que se planteó como articulación con programas de empleo, específicamente los vinculados a las cooperativas, reduciendo el desempleo y favoreciendo la paulatina incorporación de trabajadores informales al mercado laboral formal. El “Programa Federal de Construcción de Viviendas” (PFV) incluyó un conjunto de subprogramas, uno de los cuales se implementó en Barrio Esperanza, barrio en el que desarrollamos desde 2001 tareas de investigación y de extensión. Barrio Esperanza representaba una de las tantas configuraciones espaciales producto del desarrollo segregado de la estructura urbana y de modos informales de habitar la ciudad. En el capítulo se caracterizan los cambios que se produjeron en las condiciones de vida y en las relaciones sociales en hogares pobres de dicho barrio a partir de la implementación en 2006 del Subprograma de Urbanización de Villas y Asentamientos Precarios del PFV. Se analiza la forma en que los integrantes de esos hogares experimentaron el pasaje de un asentamiento de viviendas precarias construido sobre tierras fiscales, hacia un barrio urbanizado, con acceso a servicios y con viviendas edificadas con materiales más resistentes, y se reflexiona, con base en distintas acepciones referidas a la inclusión/exclusión social, sobre los efectos del programa en la disminución de la pobreza, en el avance en el derecho a la vivienda y en la constitución de identidades sociales y de estigmatizaciones, que distinguen no solo un nosotros/otros entre el barrio y el afuera sino al interior del primero, vinculadas especialmente a las interacciones cotidianas entre “nacidos y criados” y vecinos de larga data migrantes de países limítrofes.

Cada uno de los capítulos puede dar cuenta de la gran cantidad de problemas sociales irresueltos que emergen en nuestra sociedad y que plantean lógicamente una necesidad de intervención, más aun en un período como el que aquí se analiza, en el que la visión estatista de la sociedad se ha constituido en un rasgo de la época. Analizar el ámbito de las políticas y programas sociales nos ha permitido examinar cómo el Estado va estableciendo y delineando sus agendas y tomando decisiones en distintas esferas de la vida social. Aquí se

evidencian aquellas decisiones ligadas a los intentos por enfrentar la carencia e insuficiencia de ingresos en los sectores pobres, los problemas derivados del déficit habitacional, las dificultades que conlleva la conciliación trabajo-familia, las particularidades de los procesos de salud/atención/enfermedad, en un sentido amplio, los graves inconvenientes a los que grupos de edad vulnerables y dependientes como los niños/as y los adultos mayores se ven expuestos, etc. En este sentido, cada capítulo posibilita dialogar en un nivel muy concreto –los casos de estudio– y pensar acerca de los desafíos que el Estado nacional enfrenta para promover políticas inclusivas. De su lectura transversal se desprenden algunas consideraciones que es necesario destacar. Por un lado, varios de los casos aquí expuestos dejan entrever la necesidad de recuperar las miradas que en torno a estos procesos tienen los diferentes actores que allí participan: los que diseñan, ejecutan, median y son destinatarios de las políticas, quienes evalúan y significan a las mismas de maneras muy disímiles. Consideramos que reunir estas distintas visiones contribuye a delinear un mapa complejo sobre el funcionamiento de las políticas y los programas, así como a poner de manifiesto los límites que, en distintos sentidos, presentan los modelos de políticas diseñados “de arriba hacia abajo” (Guy Peters, 1995). Por otro lado, los casos de estudio también permiten subrayar otra cuestión: la deuda que aún se arrastra para con la sociedad en términos de generar intervenciones públicas integrales que puedan resolver los complejos problemas de las sociedades de nuestro tiempo. Si bien la coordinación no garantiza integralidad per se, sí contribuye a ella, y ese es un problema que evidencian algunos capítulos: propuestas que se superponen, que se discontinúan, que piensan las áreas de la vida social de manera escindida, etc., persistiendo por tanto ciertos patrones tradicionales de funcionamiento de la política social.

Cabe enfatizar que el enfoque de derechos que orientó las políticas del período contribuyó a resignificar y a actualizar discursos sobre “viejos problemas”, expresados en “clave de derechos” (Smulovitz citado en Pautassi y Gamallo, 2012), y ocupó un lugar creciente en el campo de las disputas políticas. Ello permitió la transformación de problemas en demandas, ampliando el alcance de los derechos a prácticas previamente no reguladas y posibilitando judicializar nuevas esferas de la vida social. En concordancia con los planteos de Pautassi y Gamallo (2012), pese a los avances en materia

de reconocimiento de derechos económicos, sociales y culturales, resta un importante camino por recorrer: la persistencia de esquemas asistencialistas, las lógicas clientelares, la falta de participación de los destinatarios de las políticas en su construcción y las falencias en materia de información, no se han sorteado. Así, este libro busca dar indicios para pensar la cuestión social en los últimos tiempos.

## **Bibliografía**

- Alonso, G. y Di Costa, V. (julio, 2011). *Cambios y continuidades en la política social argentina (2003-2010)*. Ponencia presentada en el VI Congreso Argentino de Administración Pública. Resistencia, Chaco.
- Anzorena, C. (2010). Mujeres: destinatarias privilegiadas de los planes sociales de inicios del siglo XXI. Reflexiones desde una perspectiva crítica de género. *Revista Estudios Feministas*, 18.
- Anzorena, C. (2010). Las políticas de género y el género en las políticas a inicios del siglo XXI: una bisagra entre la reducción de las políticas de género y la ampliación de las políticas sociales. *Conflicto social*, 4.
- Arcidiácono, P. y Zibecchi, C. (2008). La sociedad civil y los programas sociales: alcances, limitaciones y desafíos desde un “Enfoque de Derechos”. *Revista electrónica del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, 2.
- Bayón, M. C. (2013). Hacia una sociología de la pobreza: la relevancia de las dimensiones culturales. *Estudios Sociológicos*, 31(31).
- Bustelo, E. (1998). Expansión de la ciudadanía y construcción democrática. En E. Bustelo y A. Minujin (Ed.). *Todos entran: propuesta para sociedades incluyentes*. Bogotá: UNICEF-Santillana.
- Bustos, L. (2009). El lugar de las mujeres pobres: el caso de las beneficiarias de planes sociales. *La Aljaba*, 13.
- Cecchini, S. y Martínez, R. (2011). *Protección social inclusiva en América Latina. Una mirada integral, un enfoque de derechos*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Cravino, C., del Río, J. P. y Duarte, J. I. (octubre, 2008). *Magnitud y crecimiento de las villas y asentamientos en el Área metropolitana de Buenos Aires en los últimos 25 años*. Ponencia presentada en el IV Encuentro de la Red Universitaria Latinoamericana de Cátedras de Vivienda en la Facultad de

- Arquitectura, Urbanismo y Diseño de la UBA. Buenos Aires.
- Cruces, G., Epele, N. y Guardia, L. (2008). Los programas sociales y los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Argentina. *Serie Políticas sociales*, 142.
- Fernández Soto, S. (2009). Políticas de transferencia de ingresos en Argentina: emergencia, desarrollo y transiciones del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados. *Revista de Políticas Públicas*, 13(2).
- Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Goren, N. (agosto, 2011). *La Asignación Universal por Hijo. ¿Conquista de nuevos derechos? ¿Viejas o nuevas identidades femeninas?* Ponencia presentada en el 10mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo en la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA. Buenos Aires.
- González, R. (2010). Programas de Transferencias Condicionadas. La Asignación Universal por Hijo para Protección Social en Argentina. Instituto para el Desarrollo Económico de América Latina (IDEAL). *Equidad para la Infancia en América Latina*. Recuperado de <http://equidadparalainfancia.org/programas-de-transferencias-condicionadas-la-asignacion-universal-por-hijo-para-proteccion-social-en-argentina-388/index.html>
- Guy Peters, B. (1995). Modelos alternativos del proceso de la política pública: de abajo hacia arriba o de arriba hacia abajo. *Gestión y Política Pública*, 4(2).
- Hoop, M. (2010). *Potencialidades y limitaciones de las políticas de desarrollo productivo en Argentina 2003-2009*. Ponencia presentada en las VI Jornadas de Sociología de la UNLP en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. La Plata.
- Oszlak, O. y O'Donnell, G. (1984). Estado y Políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación. En B. Klisberg y J. Sulbrandt (Comp.), *Para investigar la Administración Pública*. Madrid: INAP.
- Pautassi, L. (2009). *Programas de transferencias condicionadas de ingresos ¿Quién pensó en el cuidado? La experiencia en Argentina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Pautassi, L. y Gamallo, G. (Ed.) (2012). *¿Más derechos menos marginaciones?*

- Políticas sociales y bienestar en La Argentina*. Buenos Aires: Biblos.
- Pautassi, L. y Zibechi, C. (2010). La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de Transferencias Condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias. *Serie Políticas Sociales*, 159.
- Rodríguez Enríquez, C. (2011). Programas de transferencias condicionadas de ingresos e igualdad de género. ¿Por dónde anda América Latina? *Serie Mujer y Desarrollo*, 109.
- Stake, R. E. (2005). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.
- Tilly, C. (2000). *La desigualdad persistente*. Buenos Aires: Ed. Manantial.
- Zibecchi, C. (2008). Pobreza, ciudadanía y género. Algunas consideraciones acerca de las mujeres “beneficiarias” de programas de transferencia condicionada de ingresos. *Pensares*, 5.

# Las políticas de conciliación trabajo/ familia: una materia pendiente en Argentina. Análisis a partir de las gestiones empresariales desarrolladas en una empresa petrolera en los últimos 40 años

*Leticia Muñiz Terra*

## **Introducción**

La permanencia de las inequidades de género en la distribución de las responsabilidades domésticas y extradomésticas, que deja para la mujer un lugar de subordinación en la distribución de responsabilidades familiares al tiempo que condiciona sensiblemente su inserción en el mercado de trabajo, ha promovido el desarrollo de múltiples investigaciones que plantean la creciente necesidad del despliegue, por parte del Estado y de instituciones privadas, de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral.

Estos estudios se preocupan por analizar las acciones y políticas de conciliación y las ventajas que promueven, considerándolas como intervenciones que buscan facilitar una combinación adecuada entre el mundo doméstico y laboral para varones y mujeres (Rodríguez Enríquez, Giosa Zuazúa y Nieva, 2010).

Insertándonos en el marco de estas preocupaciones, en este capítulo analizamos las políticas empresariales vinculadas a la organización y el manejo de la fuerza de trabajo, implementadas en una empresa particular: la firma Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF). Más específicamente, presentamos las políticas de gestión de la mano de obra aplicadas por la firma a lo largo de tres momentos distintos: la etapa estatal (1970-1991), el periodo de privatización (1991-2012) y la fase mixta (desde 2012 hasta el presente) con la

idea de identificar si en el contexto de dichas políticas existieron y/o existen estrategias para garantizar la conciliación y conocer sus particularidades y transformaciones a lo largo del tiempo.

Cabe señalar que esta problemática forma parte de las cuestiones que venimos trabajando en el marco de dos investigaciones más amplias, preocupadas tanto por la pobreza, el trabajo y las políticas sociales<sup>1</sup> como por las trayectorias y carreras laborales de trabajadores/as petroleros/as y textiles.<sup>2</sup>

En cuanto al orden de exposición, presentamos en primer lugar, una conceptualización acerca de las políticas de conciliación y describimos los dispositivos legales existentes en nuestro país para promover la conciliación.

En segundo lugar, analizamos la política empresarial desplegada en la etapa de gestión estatal de YPF intentando identificar si en ese período la firma implementó estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral.

En tercer lugar, presentamos la política de gestión de recursos humanos de la compañía privatizada, señalando las medidas conciliatorias desarrolladas, sus alcances y limitaciones.

En cuarto lugar, estudiamos la política empresarial aplicada en el período de gestión mixta, analizando también las estrategias implementadas por la compañía en cuanto a la conciliación trabajo/familia.

Finalmente desarrollamos algunas reflexiones finales en torno a la problemática estudiada.

## **1. Las políticas de conciliación familia/ trabajo: particularidades de su desarrollo en Argentina**

Las políticas de conciliación familia/ trabajo pueden ser concebidas como un conjunto de intervenciones públicas o privadas que buscan facilitar

---

<sup>1</sup> Proyectos de investigación: “Políticas sociales en el Gran La Plata. Estudios de caso y reflexiones teórico metodológicas”. Programa de Incentivos docentes del Ministerio de Educación de la Nación, y “Género y edad en estudios de caso sobre pobreza y políticas sociales en el Gran La Plata (2007-2014)”. Subsidiado por CONICET. PIP, ambos dirigidos por Amalia Eguía y Susana Ortale.

<sup>2</sup> Proyecto de investigación “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”, dirigido por Leticia Muñiz Terra (financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica. PICT código 2011-1089).



una combinación adecuada de la inserción laboral, la atención de las responsabilidades de cuidado y del hogar, y el disfrute del resto de los ámbitos de la vida personal, familiar y comunitaria de los actores sociales (Rodríguez Enríquez, Giosa Zuazúa y Nieva, 2010).

Cuando se habla así de políticas de conciliación se hace mención a la presencia o ausencia de estrategias promovidas tanto por el Estado como por las empresas para garantizar una armónica articulación entre las actividades productivas y reproductivas de los varones y las mujeres trabajadores/as, considerando especialmente los diferentes dispositivos institucionales que la propician o limitan (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).

La conciliación se basa así en la búsqueda de una mejor combinación de los mundos productivos y reproductivos para los/as trabajadores/as y en una estrategia para disminuir las desigualdades de género presentes en el mundo del trabajo, en el cual la inserción laboral de la mujer suele ser menor y desventajosa.

Esta mirada de la conciliación puede inscribirse en los estudios de género que conciben 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. Este 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, 1999; Scott, 2003).

Las investigaciones sobre conciliación desde la perspectiva de género se preocupan así por comprender la articulación/tensión entre los ámbitos privados y públicos, propiciada o condicionada por las instituciones y realizada por los actores sociales.

Las investigaciones recientes vinculadas a esta temática señalan que en los países de América Latina lo que predomina es la debilidad, cuando no la

total ausencia, de las políticas públicas y las acciones privadas en favor de la conciliación entre vida laboral y familiar. Esto, sumado a las propias particularidades de los mercados laborales y a la desigual distribución de oportunidades que caracterizan a la región, contribuye a reproducir las inequidades socio-económicas y de género existentes (Rodríguez Enríquez, Giosa Zuazúa y Nieva, 2010).

En nuestro país, estas políticas asumieron características específicas y propiciaron el desarrollo de estudios y propuestas de políticas de conciliación destinadas tanto a los/as trabajadores/as formales como a los/as informales.

Las investigaciones concentradas en las políticas orientadas a los/as empleados/as formales, habitualmente realizan un análisis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) n° 20.744, señalando que la misma promueve un reducido número de normas que pueden vincularse a la conciliación. Según estos estudios los dispositivos de protección han sido sancionados a principios del siglo XX y aún continúan vigentes. Entre ellos cabe mencionar: 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 y soslayando el cuidado de los adultos mayores.

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 (2005, p. 10).

Resulta interesante señalar que las licencias por paternidad son especialmente breves, pues otorgan únicamente dos días de beneplácito, y parecen 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.

Las normas vigentes, es decir la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, constituyen la base legal sobre la cual las empresas pueden diseñar sus políticas de gestión y regulación de recursos humanos, incorporando estrategias para garantizar la conciliación.

En los siguientes apartados nos concentramos en esta cuestión, analizando las políticas empresariales vinculadas a la organización y el manejo de su fuerza de trabajo, implementadas en YPF.

Más específicamente, hacemos hincapié en la manera en que se incorporaron las cuestiones de género y familia en las diferentes gestiones y Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de la firma, con la idea de analizar en estos diferentes períodos la manera en que la empresa propició o limitó la conciliación familia/ trabajo.

## **2. El periodo estatal: entre el mercado interno de trabajo y el paternalismo empresarial**

Desde su creación, en el año 1922, y hasta su privatización, en los primeros años de la década del noventa del siglo XX, YPF había sido la empresa pública explotadora de recursos naturales más relevante del país, tanto con relación a su alto nivel productivo como al surgimiento y crecimiento de comunidades petroleras que había promovido a lo largo del país.

Aunque con fluctuaciones, de acuerdo con el gobierno de turno, la firma desplegó en todos aquellos lugares donde se asentó una política paternalista o un “modelo particular de civilización territorial”, caracterizado por una ocupación del territorio que no se circunscribió a la explotación de los recursos naturales, sino que incluyó en todos los casos la puesta en práctica de una extensa red de servicios sociales, recreativos y residenciales (viviendas) para su personal permanente y para la comunidad en general (Rofman, 1999).

En materia laboral, en la compañía se fueron desarrollando cambiantes políticas de organización de la fuerza del trabajo, hasta que a partir de la

década del cuarenta, como consecuencia de las medidas laborales implementadas por el gobierno de Juan Domingo Perón, se estableció en la firma una política de gestión de la mano de obra basada en la lógica de los mercados internos de trabajo, que con algunos altibajos, duró hasta la década de 1990.

La gestión a partir de los mercados internos de trabajo de las empresas suponía, como sostiene Neffa (2003) en términos teóricos, que las relaciones de empleo se hallaban estructuradas mediante reglas (formales e informales) e instituciones que delimitaban las formas de reclutamiento, la asignación y la formación de precios del trabajo en el seno de las empresas, en las cuales existía una demanda de trabajo estable, que requería de calificaciones específicas (aprendidas en el puesto de trabajo) y promovía cierto grado de compromiso del trabajador con la empresa.

En la compañía petrolera la lógica de los mercados internos de trabajo con que se organizaba el trabajo estaba regulada por el CCT N° 23 firmado en 1975 entre YPF y el Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE). Este convenio alcanzaba a todos los trabajadores y garantizaba las cuestiones vinculadas con el ingreso del personal –dando prioridad a los familiares de los trabajadores–, delimitaba la carrera de promoción interna y las formas de ascenso a los distintos escalafones de acuerdo con la antigüedad y con el saber hacer, definía las calificaciones y los tipos de formación que se podían desarrollar en los distintos puestos de trabajo, siendo los oficios manuales (electricidad, carpintería, etc.) y los conocimientos vinculados específicamente a la actividad petrolera los principalmente adquiridos.

Este tipo de gestión empresarial del trabajo brindaba además a los trabajadores una importante estabilidad laboral, pues al tener una reglamentación clara y regulada por el CCT, estos sabían concretamente cuánto duraba su jornada de trabajo y podían planificar sus actividades extra-laborales. La estabilidad se materializaba, asimismo, en el trabajo por tiempo indeterminado que la firma solía garantizar, otorgando al trabajador certezas que le permitían elaborar proyectos individuales o familiares a largo plazo.

En estos mercados internos de trabajo, el rol del sindicato era fundamental en tanto se encargaba de garantizar el cumplimiento del CCT.

Dado que el trabajo en la empresa era fundamentalmente masculino –pues al igual que otras empresas petroleras a nivel mundial, YPF tenía una planta de trabajadores conformada mayoritariamente por varones–, en el

CCT las disposiciones legales vinculadas a la conciliación no tenían demasiado desarrollo. Si en el mundo de representaciones empresariales la labor petrolera debía ser fundamentalmente desarrollada por varones que tenían que abocarse completamente a su trabajo en la firma, no había razón para pensar en la necesidad de la conciliación.

Esta composición de género de la planta de trabajadores existía desde los primeros años de la firma. Según algunas investigaciones históricas, hacia mediados de los años veinte se produjo una limitada incorporación de mujeres en todas las dependencias de YPF. Estas comenzaron dedicándose a la limpieza de los baños y a trabajar como cocineras. En la década del treinta las mujeres accedieron paulatinamente a cargos administrativos tales como escribientes o empleadas de oficina. En los años cuarenta, con la llegada del peronismo, empezaron a trabajar en los servicios de salud creados a partir de ese período; actuaron así como enfermeras o visitadoras de higiene, recuperando de esta forma la “misión maternal” de la mujer trabajadora (Ciselli, 2007; Crespo 2005). En los años setenta y ochenta solo un puñado de mujeres, principalmente profesionales (contadoras, ingenieras, etc.), pudieron ingresar a la compañía.

El ingreso de algunas mujeres a la firma habría así incidido en la necesidad de incorporar al CCT ciertos institutos legales vinculados a las licencias correspondientes al período de gestación, alumbramiento y lactancia. La inclusión de la participación del varón en la vida doméstica aparecía, por su parte, en el CCT desdibujada.

El perfil masculino del trabajo petrolero se justificaba por el tipo de actividad forzosa e insalubre que debían realizar los empleados y se sustentaba en la habitual división genérica del trabajo existente en la sociedad que colocaba a los esposos/varones a cargo de las actividades productivas y a las mujeres/esposas como responsables de las tareas domésticas (Wainerman, 2005).

El lugar de la mujer del trabajador petrolero era entonces el hogar, ocupándose de las actividades domésticas, de la crianza de sus hijos y de hacerlos asistir a la escuela (Ciselli, 2007). Los hogares petroleros reproducían así la división del trabajo legitimado en la sociedad.

Esta organización era, además, reforzada por la estrategia paternalista de la empresa con la cual se intentaba fijar la vida de los trabajadores en

torno a la fábrica y lograr el involucramiento, no solo productivo sino también ideológico, del trabajador con los objetivos de la empresa.<sup>3</sup> De esta manera, al igual que en muchas firmas a nivel nacional, se aplicaba un paternalismo que influía en la vida de la familia y de la comunidad donde se establecía la fábrica, organizando un complejo aparato de integración y consenso (Russo, 2008).

Una de las características del paternalismo de YPF fue la íntima articulación establecida entre la organización del trabajo en la empresa y el espacio extra-fábril, es decir entre los ámbitos de producción material y reproducción de la fuerza de trabajo.

La política paternalista se anclaba así en la dicotómica división sexual del trabajo culturalmente aceptada en la sociedad. En esa época:

el hogar era entendido como un lugar apacible donde la mujer tenía la obligación de organizar las tareas, realizarlas o prever su ejecución por el personal del servicio doméstico y cuando era imprescindible realizar alguna labor remunerada. La fábrica, en cambio, representaba un jirón del hogar abandonado. Allí se llegaba cuando el varón, cuyo deber ser era proveer, no recibía un salario suficiente para el sostén familiar, cuando la muerte lo había arrancado del seno del hogar o cuando quién sabe por qué motivos lo había abandonado (Lobato, 2007, p. 81).

Esta mirada con relación a las responsabilidades femeninas y masculinas era reproducida en YPF mediante el paternalismo empresarial, promoviendo una clara división del trabajo al interior de las familias “ypefeanas”. Esta división únicamente solía sufrir alguna modificación ante el fallecimiento del trabajador petrolero. Pero, en este caso, quien llegaba a la fábrica ante la defunción del obrero no era la mujer/esposa, para quien el ingreso estaba vedado, sino uno de sus hijos o sobrinos mayores, que debía asumir desde ese momento la responsabilidad de la manutención familiar.

---

<sup>3</sup> En términos teóricos, el programa paternalista se centra en la actuación del patrón más allá de la fábrica, es decir, en su intervención en el no trabajo y en la puesta a punto de un arsenal específico de técnicas y procedimientos disciplinarios traducidos en obras sociales. Entre los principales objetivos que persigue este programa está el reclutamiento de la mano de obra, su retención y fijación en un espacio cercano a la fábrica, permitiendo de esta manera la conformación de un mercado interno de trabajo medianamente estable en la firma (Sierra Álvarez, 1990).

Este paternalismo propició algunos elementos de la conciliación que el CCT y la gestión empresarial negaban. Por ejemplo, construyó complejos habitacionales para que se asentaran las familias petroleras, garantizó la existencia de jardines maternales empresariales al que los/as hijos/as de los/as trabajadores tenían acceso libre y gratuito, construyó clínicas petroleras en la que los trabajadores y sus familias tenían prioridad de acceso y atención, edificó clubes de YPF donde los agentes petroleros y su descendencia podían compartir momentos de ocio y esparcimiento, renovando energías para el trabajo cotidiano, etc.

Así, aunque el objetivo de la política paternalista era concretamente fijar al trabajador y a su familia en la región y garantizarse la posesión de mano de obra y su reproducción (Mases, 2007), puede pensarse que la aplicación de esa política presentaba algunos de los rasgos característicos de la conciliación. Es decir, aunque la política paternalista no tenía como fin principal garantizar al trabajador una articulación armoniosa entre las responsabilidades domésticas y extradomésticas, puede sin embargo pensarse que con ella la empresa propiciaba la satisfacción de ciertas necesidades vinculadas directamente con las políticas de conciliación tales como: la educación y el cuidado de los niños en edad escolar, la atención de la salud de su familia en una clínica cercana, la vivienda cómoda para el descanso y la vida familiar, etc.

En síntesis, podemos entonces señalar que la política de la firma en el período estatal, que estuvo centrada en la lógica del mercado interno y el paternalismo empresarial, no tenía en su horizonte la aplicación de estrategias de conciliación. Sin embargo, las particularidades que asumió el paternalismo incluyó, aun sin desearlo, algunas posibilidades que garantizaron al trabajador cierta conciliación. Dicha conciliación se asentó en la división sexual del trabajo de la familia petrolera, limitando la participación femenina en el mercado laboral y reproduciendo la distribución de responsabilidades al interior del hogar culturalmente aceptada en la sociedad de la época.

### **3. La etapa privatizadora: la política de gestión de recursos humanos en el marco del paradigma del *managment***

A lo largo de los años noventa se puso en marcha en nuestro país un nuevo modelo de acumulación que determinó la privatización de gran parte de las empresas públicas.

YPF fue una de las primeras empresas estatales privatizadas. El proceso de desestatización significó, entre otras cosas, una profunda racionalización de su plantilla de trabajadores que se vio disminuida en un 84,6 por ciento. La empresa petrolera nacional pasó así de tener 37.046 empleados en 1989 a 5.690 en 1995. Es decir que 31.356 trabajadores fueron desvinculados de la misma en un lapso de 6 años (Muñiz Terra, 2012). Junto al achicamiento de la plantilla de trabajadores, se realizó el cierre o venta de varias de las unidades productivas de la firma y se desmantelaron las instalaciones empresariales que habían impulsado el crecimiento y desarrollo de muchas comunidades petroleras: los jardines maternos, los complejos habitacionales, las clínicas médicas, etc., fueron cerrados o vendidos y pasaron a ser emprendimientos privados.

Al interior de la empresa se desarrolló un proceso de reingeniería que significó la aplicación de una política de gestión de recursos humanos basada en una nueva lógica organizacional, que algunos autores denominaron paradigma del *management* (Bolstanski, 1982; Gaulejac, 2004).

Este paradigma sostiene que las políticas de recursos humanos de las empresas deben caracterizarse por la creación de organizaciones austeras en personal, que trabajen en red, estructuradas a partir del trabajo en equipo, por proyectos, orientadas a la satisfacción del cliente y sustentadas en la motivación general de todos los trabajadores gracias a la visión de sus líderes (Pierbattisti, 2008).

La gestión privada de la firma petrolera, que luego de algunos años quedó casi exclusivamente en manos de la corporación REPSOL YPF, puso en práctica esta nueva ideología *managerial* a partir de una reorganización de la dirección de recursos humanos que se materializó concretamente en: a) el reclutamiento trabajadores/as con un nuevo perfil, pues comenzó a priorizarse el ingreso de jóvenes profesionales y técnicos/as, b) la “gestión de sí” de cada trabajador, es decir, la puesta en valor que podía hacer el/la empleado/a de las competencias que tenía, entendiendo a estas últimas como las adquisiciones de orden intelectual (cognitivo), práctico o de comportamiento necesarios para ocupar un empleo o realizar una actividad laboral por parte de un individuo (Lichtenberger, 2000), c) la proactividad en el trabajo de cada agente petrolero, alcanzando los objetivos anuales que la empresa pensaba para él/ella y su equipo de trabajo, d) el desempeño en jornadas laborales que, aunque solían ser estables, gran parte de las veces se transformaban en flexibles



en tanto los/as trabajadores/as no se retiraban de la fábrica hasta que no cumplían con los objetivos delimitados para ese día, etc.

Así, la nueva política empresarial esperaba que sus trabajadores/as tuvieran una gran capacidad de adaptación a las estrategias y necesidades corporativas.

Estos cambios en materia de gestión de la fuerza de trabajo no significaron, sin embargo, una transformación en la composición masculinizada de la planta de trabajadores de YPF, pues la masculinidad continuó siendo una característica central de la mano de obra (Muñiz Terra, 2015). Si bien las innovaciones realizadas fueron más organizacionales que tecnológicas y podrían haber incorporado un número importante de mujeres al trabajo petrolero, esa no fue la estrategia adoptada por la nueva conducción privada, que decidió reclutar solo a algunas mujeres.

Los datos empresariales muestran que entre los años 2005 y 2007 las mujeres no llegaban a representar el 25 por ciento de la mano de obra de la empresa, siendo el cargo de empleada administrativa o profesional el que mayor cantidad de mujeres albergaba, seguido en orden de importancia por los puestos de técnicas, jefes técnicas y directivas (Documento empresarial RRHH YPF, 2010).

La mayor presencia femenina se produjo en el sector denominado “Corporación”, es decir, en las oficinas administrativas centrales en las cuales se realiza toda la planificación y administración de la exploración, extracción, refinación y comercialización de la firma. En el marco de la nueva política de reclutamiento de YPF la empresa comenzó a contratar mujeres jóvenes, profesionales (contadoras, diseñadoras gráficas, ingenieras) y con disponibilidad para trabajar en horarios rotativos o cambiantes.

La incorporación de una mayor, aunque limitada, proporción de mujeres, propició la inclusión por parte de la gestión de recursos humanos de medidas tendientes a ofrecer igualdad de oportunidades para ambos géneros. Esto puede verse, por ejemplo, en la estrategia que comenzó a aplicarse en las unidades de refinación de la firma al permitir el cambio de funciones de las trabajadoras embarazadas que se desempeñaban en el sector productivo y pasaban al sector de procesos (investigación) o administrativo durante el período gestacional, dado que el sector de plantas era considerado riesgoso.

Estas medidas no se complementaban, sin embargo, con ninguna otra estrategia que se preocupara por el cuidado del bebé luego de su nacimiento.

La madre/ trabajadora debía regresar a su jornada laboral de 8 o 12 horas continuas luego del cumplido el plazo de licencia por maternidad establecido por la Ley de contrato de trabajo y el CCT.

Esta nueva política de recursos humanos era pensada y aplicada para todo el personal y se reflejaba claramente en los CCT firmados entre la gestión privada de la firma (REPSOL YPF) y el SUPEH<sup>4</sup>. Ahora bien, los CCT en este período ya no regían para todo sus trabajadores/as, sino para un reducido número de empleados/as, pues los profesionales con mando (ya fuera alto o medio), que a partir de la delimitación del nuevo perfil de trabajadores/as se habían transformado en un porcentaje importante de la plantilla de trabajadores, con la reestructuración privatista quedaron fuera de convenio.

Entre esos CCT los últimos fueron los 868/ 07 (firmado entre YPF y el SUPEH) y el 1.261/12 (firmado entre OPESSA YPF y SUPEH). Ambos convenios están aún vigentes por ultra actividad. Estos CCT tomaban como base la Ley de Contrato de Trabajo e introducían 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 establecía, como señalamos arriba, 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 era de 10 días hábiles, c) la licencia por paternidad era de 7 días hábiles o 5 en caso de adopción, y d) la licencia por atención de familiar enfermo se extendía hasta 10 días corridos con goce de remuneración.

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

---

<sup>4</sup> Sindicato Unido Petroleros e Hidrocarbúrferos

Asimismo se postulaba 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 vio 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 podría percibir el personal femenino, o el personal masculino en caso de ser viudo. Se dio lugar así a una privatización del cuidado.

Finalmente hay dos temáticas vinculadas a la conciliación cuya incorporación resulta interesante: por un lado, la voluntad explícita de promover la igualdad de oportunidades y el principio de integración entre los sexos tanto en relación con 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 en la etapa privatista era bastante acotada y contribuía a reproducir la idea de que las responsabilidades familiares debían estar fundamentalmente a cargo de las mujeres. Algunas de las medidas vinculadas con la conciliación que la estrategia paternalista había promovido, en la etapa privatista desaparecieron (políticas habitacionales, clínicas petroleras, etc.) o se privatizaron, al quedar supeditadas a las decisiones individuales de los/as propios/as trabajadores/as (privatización del cuidado, etc.).

Los CCT, por su parte, se centraron en líneas generales en el cumplimiento de las obligaciones que se desprendían de la ley laboral, incorporando solo algunas pocas modificaciones a favor de los/las trabajadores/as pero sin poner en cuestión los estereotipos de género que la regulación vigente tendía a consolidar. Por otra parte, los artículos que superaban la tradicional conciliación eran 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, 2012 y 2015)

y la gran cantidad de casos de violencia familiar identificados en los estudios sobre los trabajadores petroleros (Palermo, 2012; Barrionuevo, 2014).<sup>5</sup>

Toda esta situación se ve además agravada por el hecho de que muchos de los/as trabajadores/as de YPF no se veían alcanzados por el CCT ya que se encontraban fuera de convenio, debiendo asumir de manera privada su conciliación entre el mundo del trabajo y la vida familiar.

#### **4. El período mixto: la continuidad de la política privatista**

En el año 2012, el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner tomó la decisión de re-estatizar YPF.

Esta política fue promovida, por un lado, debido al importante proceso de desinversión que REPSOL YPF había aplicado en materia de exploración petrolera y, por otro lado, por la gran exportación de crudo realizada por esta firma entre 1998 y 2011, que había conducido a un gran desabastecimiento interno. Sin embargo, podría también señalarse que quizá una de las principales razones de la decisión de la recuperación de YPF fue la confirmación por parte de REPSOL de las grandes dimensiones que tenía el yacimiento de petróleo no convencional Vaca Muerta que, aunque había sido descubierto en 1930 en la provincia de Neuquén, recién en 2011 pudo probarse la existencia de sus importantes reservas (Bermejo García y Garcíandía Garmendia, 2012).

El proceso de re-estatización se logró mediante la expropiación del 51% de las acciones que poseía la filial argentina de esta corporación, que pasaron a ser consideradas de utilidad pública.<sup>6</sup> De esta forma, la empresa YPF pasó a estar regida por una gestión mixta (estatal y privada) en la que el Estado argentino, al poseer mayoría accionaria, tenía la potestad de definir la política empresarial.

En cuanto a la política de gestión de recursos humanos, en los cuatro años que han pasado desde el comienzo de este proceso, no se advierte la presencia de cambios significativos en materia laboral. Es decir, que desde la implementación de la gestión mixta, no se evidencian transformaciones sustantivas en la gestión empresarial de la mano de obra.

---

<sup>5</sup> La violencia familiar es uno de las grandes problemáticas que atraviesan las familiar petroleras del sector exploración.

<sup>6</sup> El resto de las acciones, REPSOL YPF las había ido vendiendo a distintos grupos económicos.

Así, dado que la política de la firma permanece centrada en el paradigma del *management*, los/as trabajadores/as petroleros continúan gestionando de manera individual su propio transitar por la firma, poniendo en juego en su vida cotidiana en la fábrica sus competencias vinculadas con el saber intelectual aprendido en instituciones universitarias o terciarias, y el saber procedimental que se vincula con la necesidad de demostrar que saben manejarse de acuerdo con lo esperado y requerido por la cultura empresarial.

La política de reclutamiento de nuevos/as trabajadores continúa, por su parte, presentando las mismas características, ya que tienen prioridad de ingreso los jóvenes profesionales, preferentemente con formación en ingeniería y geofísica. El ingreso de personal femenino sigue siendo reducido, tendiendo a reproducirse la masculinización de la plantilla de agentes de la firma.

En relación a los CCT, cabe señalar que hasta el momento se encuentran vigentes por ultra-actividad los Convenios firmados en el período privatista, es decir que hasta el momento no ha habido modificaciones en las medidas aplicadas vinculadas a la conciliación.

Permanecen así vigentes la pequeña ampliación de derechos en relación a las licencias por motivos familiares (matrimonio, nacimiento, fallecimiento y atención de enfermos), la posibilidad de cambio en las condiciones de trabajo o de puesto para las trabajadoras embarazadas, la licencia por matrimonio de 10 días hábiles, la licencia por paternidad de 7 días hábiles o de 5 en caso de adopción, y la licencia por hasta 10 días corridos para la atención de familiar enfermo. Asimismo continúa la posibilidad de acceder a licencias o períodos de excedencia por dos años sin goce de sueldo para el cuidado de familiares enfermos y se reproduce lo que hemos denominado la privatización del cuidado a partir del pago de un subsidio para la contratación de jardines maternos para niños/as menores de tres años. La incorporación de la problemática de la igualdad de oportunidades y el principio de integración entre los sexos y la protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar continúan por su parte presentes en la normativa.

Así, la conciliación en la etapa actual sigue siendo bastante limitada y reproduce la idea de que las responsabilidades familiares debían estar fundamentalmente a cargo de las mujeres.

La continuidad de la política empresarial y la vigencia de los CCT firmados en el período anterior dejan entrever, en síntesis, que la gestión mixta

con predominio estatal prioriza los objetivos vinculados estrictamente con el crecimiento de la producción petrolera para contribuir al desarrollo económico de nuestro país, sin mostrar, hasta el momento, una preocupación por la mejora en las condiciones laborales de sus trabajadores/as vía la aplicación de estrategias que tiendan a promover la conciliación.

## **Reflexiones Finales**

En este capítulo hemos presentado las políticas de gestión de recursos humanos de la firma petrolera YPF en los últimos 40 años, con la idea de identificar si en el marco de las distintas etapas que atravesó, a saber: la etapa estatal (1970-1991), el período de privatización (1991-2012) y la fase mixta (desde 2012 hasta el presente), existieron y/o existen estrategias para garantizar la conciliación y conocer sus particularidades y transformaciones.

Observamos así que si bien en la etapa estatista no había medidas que estuvieran pensadas para la conciliación, la política paternalista brindaba una serie de garantías que propiciaban cierta articulación entre el trabajo y la familia.

Ahora bien, aunque esta política puede ser pensada como una intervención pública que buscaba facilitar una combinación adecuada de la inserción laboral y la atención de las responsabilidades de cuidado y del hogar, su aplicación tenía como objetivo central fijar al trabajador cerca de la firma y estaba sustentada en una división de los mundos doméstico y productivo que promovía una desigualdad de género, pues sostenía la importancia de la dedicación completa de la mujer al trabajo doméstico y la inserción exclusiva del varón al mundo productivo.

De esta forma, la articulación promovida en lugar de ser pensada para garantizar el armónico desarrollo de la vida familiar y laboral de un/a trabajador/a, era concebida para dos personas: un trabajador (esposo) que podía dedicarse a su trabajo de manera exclusiva y una mujer (esposa) que tenía a su cargo las necesidades y responsabilidades del trabajo familiar.

En la etapa privatista, se observa, por otro lado, la inexistencia de una política empresarial de conciliación. La gestión de recursos humanos aplicada y los CCT vigentes se limitaron a incorporar los institutos laborales establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo, con una mínima ampliación de derechos.

En este período se abrieron las puertas de la firma para el trabajo de algunas mujeres, pero esta decisión no vino de la mano de una preocupación por garantizar un desarrollo armónico de la vida laboral y familiar. Para estas trabajadoras REPSOL YPF brindaba como única excepción la posibilidad de cambio de funciones en el período gestacional y garantizaba la licencia por maternidad y lactancia aprobada por la LCT. Las disposiciones empresariales y del CCT vinculadas a la conciliación referían casi exclusivamente al derecho de las mujeres, asumiendo su doble función de trabajadoras y madres. Esto nos permite pensar que en esta etapa las escasas medidas vinculadas con la conciliación se centraban en esta firma no ya en dos personas sino en una, la trabajadora/mujer/madre.

Finalmente, durante el ciclo mixto, no se advierte una modificación de la política empresarial de recursos humanos ni cambios en los CCT. Dado que hasta el momento la gestión de la fuerza de trabajo y los CCT no presentan transformaciones sustanciales, las medidas vinculadas a la conciliación continúan siendo prácticamente inexistentes.

La política de gestión de la mano de obra aplicada en YPF e incorporación prácticamente exclusiva de las normas vinculadas a la conciliación aprobadas por LCT en los CCT firmados, nos permiten entonces señalar que en las tres etapas analizadas la aplicación de políticas de conciliación en la empresa continúa siendo una materia pendiente. Al parecer, ha tendido a predominar la idea de que la conciliación no es responsabilidad de la firma sino de los sujetos individuales y/o de los gobiernos en el poder que deben diseñar y propiciar la aprobación de leyes tendientes a promover la conciliación para que ellos las apliquen.

La inexistencia de políticas de conciliación en la empresa resulta aún más preocupante si consideramos la recientemente aprobada Ley de Cupo Femenino para las empresas petroleras que fue presentada, discutida y aceptada por la Cámara de Diputados de la Nación luego del proceso de re-estatización y ante el comienzo de la gestión mixta de YPF. Esta ley reglamenta que las firmas petroleras deben tener una plantilla de trabajadores/as que incluya como mínimo un 30 por ciento de mujeres.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> La ley cupo femenino es una herramienta institucional que busca resolver el problema de la escasa representación de la mujer en los lugares de decisión política. El primer país del

La posible aplicación de esta nueva normativa se presenta así como un desafío para la nueva dirección de la firma, en tanto el crecimiento del porcentaje de trabajadoras en su planta de personal significará posiblemente cambios en la organización del trabajo. Esta situación podría invitar a la gestión de YPF a modificar las medidas que viene aplicando vinculadas a la conciliación, si continúa teniendo como uno de sus preocupaciones y misiones disminuir la desigualdad de género en la firma.

## **Bibliografía**

### ***Material documental***

Convenios Colectivos de Trabajo 23/75; 868/ 07 y 1.261/12

Documento empresarial Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF). (2010). Recursos Humanos Repsol.

Ley de Contrato de Trabajo n° 20744.

Documentos de Trabajo N° 9. CEIL-PIETTE. Buenos Aires.

### ***Referencias bibliográficas***

Bermejo García, R. y Garmendía Garmendia, R. (2012). La expropiación de YPF (Repsol) a la luz del derecho internacional. *Revista electrónica de estudios internacionales. REEI*, 24.

Barrionuevo, N. (2014). *Ser mujer en tierras del oro negro: representaciones de las desigualdades de género en Comodoro Rivadavia*. Ponencia presentada en las V Jornadas de Economía Crítica. Escuela de Economía Política de la UNLP (EsEP-UNLP), La Plata.

Bolstanski, L. (1982). *Les cadres. La formation d'un groupe social*. Paris: Les editions de Minuit.

Ciselli, G. (2007). Familia y trabajo femenino en YPF. *Revista Todo es Historia*, 484.

Crespo, E. (2005). Madres, esposas, reinas... Petróleo, mujeres y nacionalismo

---

mundo en incorporar este sistema fue Argentina mediante la sanción de la ley 24.012 en el año 1991, cuyo contenido establece que las listas de partidos políticos para cargos electivos nacionales deben tener como mínimo un 30% de candidatas mujeres. Actualmente, en las últimas Conferencias Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se ha planteado como meta regional cambiar la idea de porcentaje mínimo por la de paridad de género. Dado que las cuotas son medidas correctoras y, por lo tanto, consideradas temporarias; en cambio la paridad es un principio permanente que representa de mejor manera la igualdad en el ejercicio del poder.



- en Comodoro Rivadavia durante los años del primer peronismo. En M. Lobato (Comp.), *Cuando las mujeres reinaban. Belleza, virtud y poder en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Biblos.
- De Barbieri, T. (1992). Sobre la categoría de género: una introducción teórico-metodológica. *Revista interamericana de Sociología*, 2(2-3).
- Faur, L. (2006). Géneros, masculinidades y políticas de conciliación familia/trabajo. *Revista Nómadas*, 24.
- Faur, L. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Gaulejac, V. (2004). *La société malade de la gestion. Ideologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. París: Seuil.
- Lamas, M. (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Revista Papeles de Población*, 21.
- Lichtenberger, I. (2000). Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación. *Documentos para seminarios PIETTE*, 7.
- Lobato, M. (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires: Edhasa.
- Mases, E. (2007). Mosconi y los trabajadores de YPF. *Revista Todo es Historia*, 484.
- Muñiz Terra, L. (2012). *Los (ex) Trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a veinte años de la privatización*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Muñiz Terra, L. (2015). El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones. *Revista Pilquen*, 18(1).
- Neffa, J. C. (2003). *Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo*.
- Palermo, H. (2012). *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Pautassi, L. (2005). Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones. En: *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Pierbattisti, D. (2008). *La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001*. Buenos Aires: Prometeo.

- Rodríguez Enríquez, C., Giosa Zuazúa, N. y Nieva, D. (2010). Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina. Centro Interdisciplinario para el estudio de políticas públicas. *Documento de trabajo N° 77*.
- Rofman, A. (1999). *Las economías regionales a fines del siglo XX*. Buenos Aires: Ariel.
- Russo, C. (2008). Fábrica y localidad. La construcción de la identidad industrial: el caso de la cervecería y maltería *Quilmes*. *Revista H-Industria*, 2.
- Scott, J. (2003). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.
- Sierra Álvarez, J. (1990). *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial. (Asturias, 1860-1917)*. Madrid: Siglo XXI.
- Wainerman, C. (2005). *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿Una revolución estancada?*. Buenos Aires: Lumiere.

## Los autores

### **Dra. Florencia Bravo Almonacid**

Socióloga. Docente del Departamento de Sociología y de la Maestría en Ciencias Sociales de la FaHCE/UNLP. Becaria posdoctoral del CONICET con sede en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS) perteneciente al IdIHCS-CONICET/UNLP. Sus temas de investigación se vinculan al área de estudios de vejez, pobreza y desigualdad social.

### **Lic. Hernán Andrés Caneva**

Sociólogo. Doctorando en Ciencias Sociales de la FaHCE/UNLP. Becario de finalización de doctorado de CONICET con sede en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS) perteneciente al IdIHCS-CONICET/UNLP. Sus temas de investigación se vinculan al análisis de discursos e imaginarios sobre el aborto en Argentina.

### **Lic. Belén Castrillo**

Socióloga. Doctoranda en Ciencias Sociales de la FaHCE/UNLP con sede en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS) perteneciente al IdIHCS-CONICET/UNLP. Sus temas de investigación en Sociología de la Salud se vinculan con la atención de embarazos y partos.

### **Lic. María Laura Crego**

Socióloga. Becaria doctoral de CONICET con sede en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS) perteneciente al IdIHCS-CONICET/UNLP. Sus temas de investigación se vinculan al área de estudios de juventud, educación, pobreza y desigualdad social.

### **Dra. Amalia Eguía**

Antropóloga y socióloga. Profesora Titular del Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata (FAHCE-UNLP) y en diversos posgrados de universidades nacionales. Investigadora del CONICET y directora del Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS) perteneciente al Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS-CONICET/UNLP). Investiga temáticas de pobreza y desigualdad social, mercado de trabajo y género.

### **Dr. Matías José Iucci**

Sociólogo. Docente del Departamento de Sociología y del posgrado en Ciencias Sociales de la FAHCE/UNLP. Becario Post-doctoral del CONICET con sede en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS) perteneciente al IdIHCS-CONICET/UNLP. Sus temas de investigación se vinculan al área de estudios de políticas sociales, pobreza y desigualdad social.

### **Dra. Leticia Muñiz Terra**

Socióloga. Profesora Adjunta del Departamento de Sociología y del posgrado en Ciencias Sociales de la FAHCE-UNLP, entre otras unidades académicas de universidades nacionales. Investigadora del CONICET con sede en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS) perteneciente al IdIHCS-CONICET/UNLP. Sus temas de investigación se vinculan al área de estudios del trabajo, la perspectiva biográfica, y la desigualdad social.

### **Dra. María Susana Ortale**

Antropóloga. Profesora Titular del Departamento de Sociología y del posgrado en Ciencias Sociales de la FAHCE/UNLP, entre otras unidades académicas de universidades nacionales. Investigadora de la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires. Sus temas de investigación se vinculan con pobreza, desigualdades y políticas sociales, abordando especialmente problemáticas alimentarias y de cuidados en la infancia.

**Lic. María Laura Peiró.**

Socióloga. Docente del Departamento de Sociología la FaHCE-UNLP. Personal de Apoyo CONICET con sede en el IdIHCS-CONICET/UNLP. Sus temas de trabajo se vinculan al área de metodología de las ciencias sociales y a los estudios sobre juventud, trabajo y pobreza.

**Dra. María Eugenia Rausky**

Socióloga. Profesora Adjunta del Departamento de Sociología y del posgrado en Ciencias Sociales de la FaHCE/UNLP. Investigadora del CONICET con sede en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales perteneciente al IdIHCS-CONICET/UNLP. Sus temas de investigación se vinculan al área de estudios de niñez, pobreza y desigualdad social.

**Mgter. Diana Weingast**

Antropóloga. Profesora Adjunta de la FaHCE y de la Facultad de Psicología de la UNLP. Integrante del Centro de Estudios en Nutrición y Desarrollo Infantil (CEREN) perteneciente a la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires (CIC/PBA). Sus temas de investigación centrados en la Antropología de la Salud se vinculan con pobreza y estrategias de atención a la salud/enfermedad.

Se cree que en el marco de un contexto de “institucionalización” y “formalización” de la política social, orientada a afianzar un sistema integral de protección social que garantizara una serie de derechos, se vuelve clave desentrañar las condiciones objetivas y los sentidos implicados en los procesos de implementación de tales políticas.

A fin de comprender y dimensionar el alcance de tal escenario en términos de avances en la superación de la pobreza, de la vulnerabilidad y de la exclusión, en el logro de la equidad de género y de derechos de niños, adolescentes y adultos mayores de hogares pobres -excluidos normativamente de las lógicas reproductivas y productivas y por tanto subordinados y desiguales en distintos sentidos-, planteamos actualizar conocimientos sobre algunas problemáticas previamente indagadas e incorporar otras cuya novedad deriva de cambios legislativos que avanzaron en el reconocimiento de derechos.

La obra contiene el análisis de las siguientes políticas sectoriales: trabajo, salud, educación y vivienda, dirigidas a grupo poblacionales con vulnerabilidades específicas: hogares pobres, niños y jóvenes que viven y/o trabajan en la calle, adultos mayores pobres, mujeres en edad reproductiva. Considerando las desigualdades sociales, étnicas, de género y etarias, se indagan los efectos de las mismas en las condiciones de vida, de trabajo, en las relaciones sociales, en la configuración de identidades, en la consecución de derechos económicos, sociales y culturales, meta de cualquier política social comprometida con el logro de igualdad, inclusión e integración social.

