

Gas del Estado: la llama eterna. La configuración identitaria laboral en una empresa estatal argentina

State Gas: the eternal flame. The labor identity configuration in an Argentine state company

María de la Paz Bidauri

Centro Interdisciplinario de Metodología de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (UNLP-CONICET), Facultad Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

mbidauri@fahce.unlp.edu.ar

 0000-0002-2111-802X

Recepción: 18 de julio de 2022

Aceptación: 24 de septiembre de 2022

Publicación: 3 de octubre de 2022

Resumen: La pregunta de investigación esbozada en este artículo se define en torno a ¿cómo se produjo la configuración de identidades laborales de trabajadores/as de Gas del Estado en Tandil en el período que la empresa fue estatal? El objetivo planteado es analizar la configuración de las identidades laborales de estos/as trabajadores/as. Seguimos el esquema planteado por Dubar en torno a las identidades sociolaborales, considerándolas desde una perspectiva nominalista o existencialista, enmarcado en las nociones de identidad para los otros e identidad para sí. Para responder al objetivo señalado asumimos una metodología cualitativa. Utilizamos la entrevista semi-estructurada como herramienta de construcción de la información. La estrategia analítica es el análisis sociohermenéutico de los discursos (Alonso, 1999). Los principales hallazgos de este estudio nos muestran que el trabajo en Gas del Estado fue un gran estructurador de la vida de estos/as trabajadores/as en torno al cual forjaban un nosotros, la familia de Gas del Estado, contando con reconocimiento por parte de sus jefes. Aún en un contexto cordial de relación entre compañeros/as y entre empleados/as y jefes, existían relaciones de poder que pueden enmarcarse en el paternalismo estatal. Así la vida de los/as empleados/as era regulada por la empresa tanto en momentos laborales como extralaborales.

Palabras clave: Gas del Estado, Empresa, Trabajadores, Trabajadoras, Identidad.

Abstract: The research question in this article is defined around how was the configuration of the labor identities of Gas del Estado's workers in Tandil? The main goal is to analyze the configuration of labor identities of workers of Gas del Estado Tandil. We follow the scheme proposed by Dubar around the socio-labour identities, considering them from a perspective nominalist or existentialist, framed in the notions of identity for others and identity for himself. To answer the objective, we assume a qualitative methodology. We use the semi-structured interview as a tool for

Cita sugerida: Bidauri, M P. (2022). Gas del Estado: la llama eterna. La configuración identitaria laboral en una empresa estatal argentina. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, 16, e024. <https://doi.org/10.24215/27969851e024>



constructing information. The analytical strategy is the sociohermeneutical analysis of the speeches (Alonso, 1999). The main findings of this study show us that the job at Gas del Estado was a great structurer of the life of these workers around they forged their identity, conforming the Gas del Estado family. They have the recognition of their bosses and, still in a cordial context of relationship between colleagues and between employees and bosses, there were power relations that can be framed in state paternalism, thus the lives of employees were regulated both at work and outside of work.

Keywords: Gas del Estado, Enterprise, Workers, Identity.

1. Introducción

El presente artículo es fruto de la investigación desarrollada como parte de mi tesina del grado de licenciatura en Sociología. El mismo se enmarca en el campo de la sociología del trabajo, en torno a la construcción de procesos identitarios en el mundo laboral, dando cuenta de las identidades de ex trabajadores/as de una empresa estatal luego privatizada. Nuestra pregunta de investigación se define en torno a ¿cómo se produjo la configuración de identidades laborales de trabajadores/as de Gas del Estado –empresa estatal- en la ciudad de Tandil? El objetivo general que nos hemos planteado es analizar la configuración de las identidades laborales de trabajadores/as de Gas del Estado regional Tandil en el momento en que la firma era estatal. En esta línea de indagación, nos proponemos conocer las particularidades del trabajo en Gas del Estado y las valoraciones que tenían estos/as trabajadores/as sobre sus condiciones laborales y sociales en tanto estos elementos nos permiten analizar cómo se han forjado sus identidades. Al comprender la identidad como un elemento dinámico comprendemos que la valoración de estas condiciones adquirió sus particularidades y fue apreciada diferencialmente una vez que la firma se privatizó y que bajo un proceso de reestructuración, empresarial las condiciones cambiaron. Asimismo, buscamos comprender el significado que tenía el trabajo en Gas del Estado para los/as trabajadores/as, atendiendo sus estrategias para adaptarse a los cambios al interior de la empresa.

El esquema teórico que ha sido nuestra guía es el de las identidades sociales propuesto por Dubar, ya que plantea dimensiones que pueden servir para estudiar este fenómeno social en Argentina. Así, siguiendo a Dubar (2002) consideramos a la identidad desde una perspectiva nominalista o existencialista según la cual ésta varía socio-histórica, espacial y temporalmente. Dentro de este esquema se enmarcan las nociones de identidad para los otros e identidad para sí, según sean atribuciones “externas” o reivindicaciones propias del sujeto. Las mismas se refieren al plano relacional y biográfico, respectivamente. Los procesos identitarios son complejos y relacionales, múltiples y cambiantes, abiertos y en construcción constante, y no se

circunscriben a una cantidad de características predefinidas. En esta investigación nos centramos en los procesos identitarios en torno a lo laboral, considerando que el trabajo tiene una gran relevancia como factor constitutivo de las identidades, adquiriendo importancia el reconocimiento en el trabajo y el tipo de relaciones que se gestan allí. Para responder a nuestra pregunta de investigación asumimos una perspectiva metodológica cualitativa y un diseño de investigación flexible. La técnica de investigación seleccionada es la entrevista en profundidad semi-estructurada a ex trabajadores/as de Gas del Estado bajo un muestreo intencional no probabilístico. Así, pretendemos conocer la visión de los sujetos sobre sus propias significaciones y acciones. La estrategia analítica seguida es el análisis sociohermenéutico de los discursos (Alonso, 1999). Consideramos que el análisis de caso de Gas del Estado resulta interesante para los estudios del trabajo debido a la importancia que presentó esta empresa como proveedora del servicio de gas en la Argentina, exhibiendo un desarrollo en la ciudad de Tandil. Gas del Estado tuvo una presencia relevante a lo largo y a lo ancho de todo el país y llegó a contar con 11000 agentes en el año 1992 (Bazzi, 2010). En este artículo nos abocamos en una primera parte a reconstruir la historia de la actividad del gas, así como su importancia a nivel territorial en Tandil. Luego realizamos un análisis de su configuración identitaria en la empresa durante el período que la misma fue estatal. Cerramos este trabajo planteando algunas reflexiones finales

2. Surgimiento de Gas del Estado como empresa estatal y su arraigo en la ciudad de Tandil

Hacia la década del 40 se plantea la necesidad de crear un organismo estatal que se ocupara de brindar el servicio del gas en nuestro país. Así, en 1942 el gobierno de Castillo y la municipalidad de Buenos Aires otorgan a Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) la explotación que venía llevando a cabo la empresa británica la Primitiva de Gas. De esta forma, YPF comenzó a instalar redes de captación del gas que se vendeaba en los yacimientos de Comodoro Rivadavia con la iniciativa de aprovechar más eficientemente el recurso. Así, comenzaron a crearse redes de captación, compresores y gasoductos. El 5/3/1945, con el Gral. Perón en la Secretaría de Trabajo, se decreta la nacionalización del gas, tomándose posesión de las instalaciones de la Primitiva. El 1/1/1946 se crea la Dirección Nacional de Gas de Estado, se expropia a las empresas extranjeras distribuidoras de gas por redes y se pone al frente al ingeniero Canessa. El 1/1/1947 se comienza a construir el primer gasoducto "Presidente Perón" de 1605 km., uno de los más largos del mundo para la época, uniendo Comodoro Rivadavia con Lavallol para proveer de gas a la Provincia de Buenos Aires.

A partir de este momento se fue generando una baja de las tarifas y una expansión del sistema de gas. Gas del Estado se ocupó tanto de lo que concierne a las actividades de distribución como transporte del gas natural y licuado contando con instalaciones técnicas y

comerciales en el país. Al ubicarse los yacimientos en zonas alejadas debían construirse las obras necesarias para que el fluido atravesara gran parte del territorio nacional.

A lo largo de las décadas Gas del Estado fue desplegando diferentes obras, gasoductos y plantas en cuya construcción participaron muchos de los trabajadores entrevistados en esta investigación. En estos espacios productivos se almacenaba gas natural (GN) y licuado comprimido (GLC), se ocupaban de la fabricación de gas natural sintético o gas sustituto, de su almacenamiento subterráneo, almacenamiento a granel y a la fabricación de gas natural comprimido (GNC) para automóviles. Comienza también la conversión a gas natural de los aparatos industriales y domésticos, tarea en la que también habían participado algunos de los trabajadores entrevistados.

Si nos concentramos en el espacio donde realizamos nuestro trabajo de campo, Gas del Estado en Tandil pertenecía a la Regional Mar del Plata y poseía dos grandes sectores que coincidían con dos espacios de trabajo diferenciados.

Por una parte, el sector de **distribución** y comercialización del gas donde los clientes eran los propios usuarios. Poseía su oficina administrativa en el centro de la ciudad, era denominado por los/as trabajadores/as la “sucursal”. En esta oficina trabajaba el personal administrativo ocupado de realizar las actividades de pago del servicio, trámites de la mutual, reclamos de los usuarios, cobro de salarios, etc. Otros trabajadores de esa oficina realizaban distintos trabajos denominados “trabajo de calle” por el personal, tareas técnicas (acondicionamiento de aparatos de uso doméstico, revisión de medidores, etc.).

Por otra parte, el sector de **transporte** del gas funcionaba en dos zonas suburbanas. Un espacio productivo a 13 km. del centro geográfico de la ciudad, se trataba de la Base de Mantenimiento Tandil Departamental Operativa Transporte y Tratamiento de Gas-Gasoductos, predio comprado en 1964, y era denominado “la base”. Otro de los espacios productivos del sector transporte correspondía a una planta turbocompresora ubicada a 50 km. de Tandil y se terminó de construir en 1980 y era denominado “la planta”. La base de mantenimiento y la planta turbo-compresora poseían personal administrativo, aunque en mucha menor medida que en “sucursal”, ya que la mayor estaba conformada por técnicos y operarios. En el caso del sector transporte los clientes eran las ciudades a las cuales se transporta gas.

Si bien el transporte y la distribución eran dos sectores diferenciados, todo/as los/as trabajadores/as eran personal de Gas del Estado, esto era así oficialmente y así se autopercebían los propios agentes. Debido a que los espacios de trabajo se encontraban bastante alejados entre sí, se tenía una cotidianidad en el día a día laboral solo con quienes se compartía dicho espacio. De todos modos, los/as trabajadores/as de Tandil se conocían entre todos, ya que existía una pluralidad de momentos extralaborales, en el que los/as trabajadores/as de sucursal, de base y de planta se encontraban. La base de mantenimiento además del espacio de trabajo encargado del transporte del gas era además un espacio

colectivo de dispersión. Como se encontraba alejada de la ciudad y estaba dotada de gran extensión se habían construido distintos espacios de uso común: un pequeño comedor con parrilla, un quincho, una cancha de vóley y una de bochas, juegos infantiles y una piscina con vestuarios construida por los propios trabajadores. Este espacio también era sede del “Programa Vacaciones Felices” a través del cual funcionaba una colonia de vacaciones para los hijos de los ex agentes.

Luego de casi 50 años de un servicio de gas de carácter público, en el año 1992 se sanciona la Ley N° 26.076 que dictaminó la privatización de la compañía Gas del Estado. Con estas modificaciones la única empresa estatal que transportaba y distribuía el gas en nuestro país, se fragmentó en once nuevas empresas: dos encargadas del transporte y nueve de la distribución, las mismas implicaban el cambio de firma hacia un conglomerado entre grupos económicos locales y capitales transnacionales, desprendiéndose el Estado nacional de una fuente de riqueza y desarrollo. Creemos además que estos cambios a nivel empresarial, sumados a las transformaciones asociadas a las teorías del management tuvieron su correlato en los procesos identitarios de los/as trabajadores/as.¹

3. Consideraciones metodológicas

Este artículo se enmarca en la sociología del trabajo, más específicamente en torno a la construcción de procesos identitarios en el mundo laboral, dando cuenta de las identidades laborales de ex trabajadores/as de una empresa estatal privatizada. Nuestro problema de investigación se define en torno a la pregunta ¿cómo se produjo la configuración de identidades laborales de trabajadores/as de Gas del Estado regional Tandil? El objetivo general que nos hemos propuesto en la esta investigación es analizar la configuración de las identidades laborales de trabajadores/as de Gas del Estado regional Tandil prestando atención a la manera en que se han expresado las mismas. En esta línea de indagación, nos proponemos de manera específica conocer las particularidades del trabajo en Gas del Estado y las valoraciones que tenían estos/as trabajadores/as sobre las condiciones laborales y sociales de su trabajo en tanto estos elementos nos permiten comprender cómo se han forjado sus identidades; también buscamos comprender el significado que tenía el trabajo en Gas del Estado.

Para poder responder nuestra pregunta de investigación y dar cuenta de los objetivos planteados asumimos una perspectiva metodológica de corte cualitativo y un diseño de investigación flexible. La técnica de investigación seleccionada es la entrevista en profundidad semi-estructurada aplicada a ex trabajadores/as de Gas del Estado bajo un muestreo intencional

¹ En este artículo se retoma brevemente el análisis de la reconstrucción de la historia de la empresa como de los procesos de configuración identitaria. Para una profundización mayor sobre la etapa post privatización puede consultarse: Bidauri, María de la Paz (2017). El Estado desgastado. Procesos de identidad laboral en una empresa estatal privatizada: Un estudio de caso sobre los/as ex trabajadores/as de Gas del Estado (Tesis de grado). -- Presentada en Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación para optar al grado de Licenciada en Sociología. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1442/te.1442.pdf>

no probabilístico. Así, pretendemos conocer la visión de los sujetos sobre sus propios mundos, significaciones y acciones. Consideramos a la investigación como un proceso de co-construcción de la información.

Se realizaron un total de 15 entrevistas en profundidad. Para el desarrollo de las mismas se confeccionó un guion con distintos ejes que resultaban importantes a la hora de comprender la configuración identitaria tales como: trayectoria educativa y laboral previa, momento y proceso de inserción a Gas del Estado, sector de trabajo, condiciones laborales, vínculo con compañeros/as y jefes, entre otros. Es importante destacar que las entrevistas fueron realizadas *ex post*, es decir, con posterioridad al momento que se analiza, e incluso con posterioridad al proceso privatizador y reestructurador de la forma. Creemos que este hecho tiene sus consecuencias en el tipo de relatos en torno a su pasaje por Gas del Estado.

El criterio para la selección de la muestra fue que los/as trabajadores/as hubieran desarrollado parte de su trayectoria laboral en Gas del Estado conociendo su dinámica cuando la misma era estatal, más allá de que al momento de ser entrevistados/as hubieran sido despedidos/as, se hubieran acogido al retiro voluntario, hubieran sido trasladados/as, estuvieran jubilados/as, trabajaran en alguna de las empresas que se ocupan del transporte y la distribución del gas en la ciudad de Tandil o en otra empresa o rubro diferente. Es decir, que el criterio unificador fue que hubieran trabajado en Gas del Estado seccional Tandil, ya sea en el sector de la distribución o del transporte.

Las entrevistas se desarrollaron mayormente en el domicilio de los/as trabajadores/as o en un café, tuvieron una duración promedio de hora y media. En líneas generales, se entrevistó mayormente a varones; sin embargo, sus esposas se mostraron entusiasmadas en las entrevistas complementando el relato de los trabajadores que a veces les solicitaban algunas precisiones temporales acerca de su recorrido en la empresa. En líneas generales las entrevistas realizadas fueron un espacio de diálogo con los ex trabajadores/as. Mi "acceso al campo" estuvo mayormente consolidado dado que soy hija de un ex trabajador de la empresa y conocía a algunos/as de los ex trabajadores/as de Gas del Estado. Asimismo, se mostraron muy entusiastas en el momento que se les pidió que reconstruyan sus años de trabajo en la empresa gasífera estatal.

Entre las principales fuentes secundarias examinadas se encuentra el material normativo (leyes, decretos y convenios colectivos de trabajo), documentación proveniente del archivo de la ex policía de la Provincia de Buenos Aires, revistas sindicales, recortes periodísticos. La estrategia analítica seguida es el análisis sociohermenéutico (Alonso, 1999) de los discursos, tanto en lo referente a elementos lingüísticos como paralingüísticos.

4. Del empleo para toda la vida en la gran familia de Gas del Estado

En este apartado nos ocupamos de realizar un análisis de la configuración identitaria de los/as trabajadores/as de Gas del Estado en Tandil. Dubar (2002) desde una perspectiva nominalista o existencialista considera que las identidades no son algo dado, sino cambiantes socio-histórica, temporal y espacialmente. El espacio de residencia y de trabajo que tomamos como caso es la ciudad de Tandil, en tanto que el tiempo va desde la década del 60 hasta el año 1992 en el que se privatiza la empresa; durante este periodo ingresaron diferentes agentes en las distintas áreas y sectores de Gas del Estado. Retomamos las nociones de identidad para los otros e identidad para sí. Las identidades se (re)producen en diferentes espacios familiares, barriales, laborales, sindicales, etc. Cuando se producen en el marco laboral estamos haciendo referencia a las identidades profesionales.

La identidad para los otros considera a la atribución identitaria de parte de otros, tanto individuales (familiares, amigo/as, otros trabajadores/as, ciudadano/as) como institucionales (el Estado, la empresa) y que implicaba un reconocimiento hacia los/as trabajadores/as. Muñiz Terra (2012) señala para los trabajadores del petróleo que: YPF era para todos sus trabajadores uno de los bastiones de la soberanía nacional y como tal debían defenderla con el trabajo cotidiano. Entregar a la compañía su esfuerzo, sus conocimientos y su dedicación era una forma de rendir homenaje a la Argentina como país. (Muñiz Terra, 2012, p. 103).

Este esquema podía ser pensado también para otras empresas estatales. Gas del Estado era desde 1945 (año de nacionalización del gas) una empresa nacional que transmitía a la sociedad la importancia que representaba para todo el territorio argentino, debido al tipo de servicio que brindaba y su contribución a la patria asociada a la extensión del servicio a todos los puntos del país. Esta idea la encontramos en revistas correspondientes a uno de los gremios de Gas del Estado, el relato construido en tanto empresa nacional estaba asociado con el esfuerzo, la planificación, la eficiencia, la calidad. “Gas del Estado [...] es una empresa del pueblo y para el pueblo”. (APJ, 1982, p. 29). Esto daba cuenta de una concepción de la empresa como un instrumento de patriotismo argentino. (Muñiz Terra, 2012, p. 95).

Durante el período del Estado Keynesiano –en su versión latinoamericana– se tendió a desdibujar el antagonismo capital-trabajo bajo el paradigma del Estado como un 3° actor regulador del conflicto y, a su vez se fortaleció la idea de lo estatal como recinto de lo nacional y opuesto a lo extranjero, asimilando la idea de empresa estatal con la de desarrollo nacional. (Palermo, 2008).

“Antes de 1989 la organización institucional [...] se encontraba sobre reglas de juego bajo las cuales el Estado desempeñaba un rol protagónico, el cual se había ido afianzando desde mediados de la década del cuarenta. El Estado tenía un papel empresario, planificador y promotor del desarrollo a través de la acción de las empresas públicas; en especial en las del área energética [...]”. (Kosulj, 2000, p. 9).

Estas cuestiones propiciaban la construcción de una mirada respetuosa de sus trabajadores/as por parte de las comunidades de Tandil. Según los ex trabajadores/as de Gas del Estado la mirada de los otros ante el ingreso y la pertenencia a la empresa era valorada positivamente:

“vos decías Gas del Estado y era un sinónimo de garantía a dónde fueres, a comprar algo, una carta de presentación, [...] estaba muy bien visto, [...]”. (Aníbal, 57 años, trabajador de la distribuidora).

Nos interesa una vez más referir al análisis de Muñiz Terra (2007, 2012) para el caso de YPF según el cual los/as trabajadores/as ypefianos/as gracias a los privilegios eran una suerte de “aristocracia” entre la clase trabajadora, distinción que era más fuerte aún a nivel comunitario. Gas del Estado podía pensarse como un trabajo que les otorgaba distinción a sus trabajadores/as entre la población tandilense, mostrando los/as propio/as trabajadores/as orgullo de haber podido ingresar a un “*paraíso*” y pertenecer a la empresa:

“*vos trabajabas en Gas del Estado, tenías un estatus social, vos eras otra casta*” (Cristian, 55 años, trabajador de la transportadora).

Así, el ingreso y pertenencia a este tipo de empresas se transformaba en: “una marca de distinción, en el barrio, en su familia, con amigos” (Muñiz Terra, 2012, p. 106). Este prestigio era comparado con otros trabajos a nivel local, en relación a la condición salarial superior: “*Ahora como empleo, éramos mejor que los del banco*” (Carlos, 72 años, trabajador de la distribuidora); por la distinción social del trabajo en el sector gasífero en comparación, el metalúrgico. Este último gozó de gran importancia en el entramado productivo tandilense.

“Estás en Gas del Estado, tenías un nivel social superior a muchos empleados metalúrgicos, se juntaban en mantenimiento, había uno que decía, vos ahora tenés que manejarte diferente, el nivel tuyo es diferente (en referencia al del trabajo anterior)” (Cristian, 55 años, trabajador de la transportadora).

Bajo la **identidad para sí** hacemos referencia a la autopercepción y las reivindicaciones identitarias de los/as trabajadores/as de Gas del Estado. La identidad para sí en el plano personal o biográfico estuvo vinculada a la posibilidad de desarrollar al interior de la empresa un oficio e ir adquiriendo experiencia (Dubar, 2002).

En las identidades de oficio se transmiten “formas de hacer, de sentir, de pensar”. Estos oficios eran transferidos con orgullo de padres a hijos, entre hermanos o de trabajadores con mayor experiencia. En palabras de Jorge:

“era así, a vos te tomaban [...] de aprendiz, como cadete, y vos ibas aprendiendo, había una persona que te enseñaba y vos ibas adquiriendo experiencia”. (Jorge, 58 años, trabajador de la distribuidora).

El acercamiento con el oficio, así como la valoración por Gas del Estado se iba forjando en ámbitos cotidianos a través de familiares, vecinos, docentes, etc. o bien en el ámbito laboral. Estos oficios asociados al trabajo técnico eran perfeccionados en las capacitaciones que la empresa ofrecía a sus empleados en distintas áreas: instalaciones eléctricas, soldadura, medición, calibración de instrumentos, electrónica. La mayor parte de quienes se desarrollaban en esta área poseían estudios técnicos a nivel secundario y/o habían trabajado como mecánicos en una empresa o en un taller, como torneros, como dibujantes, etc., muchos de ellos habían estado vinculados a dos empresas metalúrgicas de la ciudad de Tandil.

Quienes no poseían estudios técnicos quedaban por fuera del desarrollo de una carrera escalafonada en el sector productivo de la empresa, desempeñándose en el área administrativa. Para el caso de los empleado/as administrativo/as la empresa de los tres sectores de Gas del Estado Tandil ofrecía capacitaciones de atención al cliente y contaduría.

Una cuestión interesante que aparece en algunos estudios sobre procesos identitarios en el sector industrial petrolero y carbonífero (Palermo, 2008; Cabral Marques, 2009; Muñiz Terra, 2012) ha abordado la noción de la “gran familia petrolera” y el nacionalismo empresarial desde la empresa como desde el propio Estado. Esta noción de gran familia está sumamente vinculada con una forma de gestión empresarial de tipo paternalista. Según Russo (2010) el paternalismo se vinculó con la necesidad de contar con mano de obra disponible y disciplinada. Para los/as trabajadores/as de Gas del Estado la noción de *gran familia* también estaba presente y nos permite pensar su identidad en su aspecto relacional.

“Éramos todos muy, muy como familia ¿viste?, muy, muy unidos, hacíamos asados, nos reuníamos un viernes a la noche, ahí en Gas” (Mirta, 70 años, trabajadora de la distribuidora).

“Gas del Estado era una familia” (Jorge, 58 años, trabajador de la distribuidora).

“Lo que era la familia de Gas del Estado, [...] en aquel entonces era como una familia, porque el aspecto humano [...] estaba muy considerado”. (Aníbal, 57 años, trabajador de la distribuidora).

La gran familia formada por los miembros de la empresa tendía a constituir un *nosotros* por parte de los/as trabajadores/as. Según Russo “la pertenencia es a una comunidad imaginada y no objetiva, [...] donde existen intereses compartidos (interacción social) y experiencias comunes que otorgan identidad; [...] intereses, sentimientos, comportamientos y finalidades comunes en virtud de la pertenencia a un mismo grupo social”. (Russo, 2010, p. 5).

El/la trabajador/a de Gas del Estado, al igual que el de la empresa YPF: “se inscribía en una colectividad en la cual se producían formas de sociabilidad sólidas e intensas, que daban estabilidad a la propia existencia [...]”. (Cabral Marques, 2009, p. 73).

La noción de *gran familia* estaba presente y permeaba las relaciones entre los/as trabajadores/as de la empresa en Tandil y en otras regiones del país, -familia de la cual se sentían orgullosos de pertenecer y categoría que además era propiciada desde la propia

empresa y desde el Estado. Sin embargo, pretendemos correr de una mirada ingenua y romantizada sobre este asunto. De este modo, los estudios sobre paternalismo nos ayudan a comprender que la consideración de formar parte de una gran familia en tanto que empresa, no era sino, una estrategia del capital para generar cuerpos que estuvieran a gusto con su tarea y lugar de trabajo, y pudieran ser más productivos.

Si bien se forjaba desde la propia empresa la idea de gran familia y comunidad de pertenencia, los/as trabajadores/as forjaban lazos de compañerismo y amistad. Según Sierra Álvarez (1990) la solidaridad obrera, no podía de ningún modo poner en peligro el disciplinamiento productivo, motivo por el cual debían fijarse relaciones verticales de lealtad y fidelidad. Sin embargo, éstas no debían ser percibidas por los trabajadores como espacio de explotación, sino de colaboración, “la empresa [...] debía convertirse en familia”. (Sierra Álvarez, 1990, p. 81). El análisis de Sierra Álvarez está pensado para el caso español y el ámbito privado industrial. Sin embargo, creemos que puede aplicarse a un cierto momento de las empresas estatales de nuestro país. Es interesante entonces pensar esa identificación entre patrón y padre característica del paternalismo para Sierra Álvarez, considerando cómo se configura el paternalismo estatal en el caso de Gas del Estado, donde si bien existían jefes, la empresa era pública y el patrón era el propio Estado.

Estas sociabilidades intensas propiciadas desde la empresa y el Estado, eran retomadas por los/as trabajadores/as, y presentaban cierta permanencia, reforzándose aún más a lo largo del tiempo. Todos/as los/as entrevistado/as han delineado trayectorias prolongadas al interior de Gas del Estado. Esta estabilidad se percibía desde el momento en que existía la posibilidad de ingreso a la empresa con las expectativas que conllevaba y aún más, generaba la sensación de que era una empresa *para toda la vida*, que otorgaba estabilidad a nivel personal y familiar y permitía planificar el futuro. Esta expectativa se vinculaba con poder ingresar a trabajar donde trabajaba el padre u otro familiar cercano.

“Vos entrabas en Gas del Estado y tenías el futuro asegurado, ahí me sentía seguro, era una empresa para toda la vida”. (Guillermo, 69 años, trabajador de la transportadora).

Según Battistini: “Cuanto mayor son las seguridades y las perspectivas de desarrollo de proyectos futuros, [...] más posibilidades existen de construcción de identidades relativas al trabajo” (Battistini, 2004, p. 31).

Tanto para quienes el trabajo en Gas del Estado era su primera experiencia, como para aquellos/as que venían desarrollándose en el mercado laboral, el momento del ingreso a la empresa gasífera era percibido como un quiebre en sus trayectorias que marcó un antes y un después.

“Sí, me cambió la vida. Porque sabías sí, que es un trabajo que te va a durar para toda tu vida, y ahí te jubilás [...] con el hecho de saber que vos entrabas [...] te cambia tu vida (Jorge, 58 años, trabajador de la distribuidora).

Es interesante destacar que la identidad para los/as trabajadores/as de Gas del Estado Tandil es un fenómeno complejo y relacional que se constituye teniendo en cuenta tanto el pasado como el futuro -en nuestro caso las expectativas frente al ingreso a Gas del Estado y la posibilidad de delinear un futuro al interior de la empresa-, así como las valoraciones que tenían sobre sus condiciones laborales y sociales que ofrecía la firma.

Consideramos ahora la configuración identitaria de esto/as trabajadores/as desagregando analíticamente estos momentos respecto a las condiciones laborales y sociales y a las relaciones intra y extralaborales. Dentro de las condiciones laborales incluimos aquellos atributos vinculados con la seguridad social que la empresa les otorgó: vacaciones, obra social, posibilidad de jubilarse, entre otros, elementos que aparecían detallados minuciosamente en los Convenios Colectivos de Trabajo N° 22/75 y 25/75. Siguiendo a de la Garza Toledo (2009) hemos definido a estos atributos como “trabajo clásico” caracterizado por la protección, estabilidad y seguridad que brindaba a los trabajadores/as, así como la subordinación a una única empresa [...], de tiempo completo, con contrato por tiempo indeterminado, con seguridad social.

Durante la etapa estatal uno de los elementos que caracterizaba a la empresa era que sus trabajadores se mostraban en conformidad con los salarios, lo cual les otorgaba una sensación de protección, *el sueldo* les permitía llevar una vida “cómoda”, lograr la independencia habitacional, poder formar o mantener a su familia y acceder a vacaciones. Si bien algunos/as consideraban a los salarios “normales”, reconocen con orgullo que nunca dejaron de cobrar el último día del mes, y que el salario fue en acompañamiento de la situación inflacionaria del país.

Estos aspectos positivos de un buen salario deben ser matizados, ya que está presente la idea según la cual mientras mejor pago se está mejor se trabaja, y la utilidad asociada a pagar buenos salarios. A su vez según Sierra Álvarez (1990) el salario puede ser no solo un mecanismo por el que se siente presionado el obrero, sino también a través del cual el patrón siente que puede presionar. Seguimos a Cabral Marques (2009) para quien

al contener muchas de las demandas formuladas por los propios trabajadores estas políticas empresariales –haciendo referencia a los beneficios, bienes y servicios que excedían lo estrictamente productivo representaron instrumentos útiles para generar consenso, obteniendo la legitimidad simbólica necesaria para garantizar la reproducción de las relaciones” (Cabral Marques, 2009, p. 73).

Es interesante este pasaje de Cabral Marques, ya que hace referencia a demandas de trabajadores/as contenidas en políticas empresariales que garantizarían la reproducción de las relaciones de explotación en un sistema capitalista. En este punto vuelve a aparecer la idea de paternalismo que, según Sierra Álvarez (1990) es un modelo que generaba prácticas para fijar a los/as trabajadores/as al puesto de trabajo y al territorio. Con estos mecanismos lo que quería lograrse es que no solo el tiempo de trabajo esté disciplinado, ordenado sino también, el tiempo de no-trabajo, para que éste pueda destinarse a la reproducción de la mano de obra. De esta

manera se combinaban estrategias de disciplinamiento productivo y reproductivo. “[...] la mejora del bienestar físico y moral del trabajador en el trabajo y, sobre todo, fuera de él debería inducir a una transformación de sus conductas laborales, elevar su rendimiento productivo”. (Sierra Álvarez, 1990, p. 80).

Nos interesa remarcar que existió en Gas del Estado un conjunto de bienes y servicios que la empresa otorgaba a sus trabajadores/as más allá del salario percibido. Allí se ubicaban tres elementos: el beneficio de la gratuidad del gas para todo/as los agentes, las comisiones de servicio y la bonificación por eficacia, detallados en los CCT N° 22/75 y 25/75.

Las comisiones de servicio también han sido importantes en las trayectorias laborales de esto/as trabajadores/as ya que se salía a “comisionar” cuando se necesitaba algún reemplazo de personal, se viajaba a formar a otro/as, o estaba en construcción una nueva planta en algún punto del país y resultaba necesario contar con más personal circunstancialmente. Estas comisiones temporarias eran valoradas positivamente porque implicaban el desarrollo de un servicio público al tender la red de gas y sus servicios a otros puntos del territorio nacional, y posibilitaban conocer gran parte del país y a los/as compañero/as de otras zonas, así como hacer una “*diferencia económica*” que permitía generar un ahorro.

“[...] El hecho de comisionar, de andar de comisiones te hacía conocer cantidad de gente y te hacía convivir con cantidad de gente de la misma empresa, porque eran diez mil empleados la empresa, yo tuve comisión en Gallegos, en (Pico) Truncado, en San Jerónimo [...], en Bahía Blanca, en Bolívar, en Olavarría, anduve por todos lados, [...] estuve cinco años yendo a Bahía Blanca a trabajar [...]” (Leandro, 56 años, trabajador de la transportista).

Por otro lado, existía lo que se conocía por convenio colectivo como Retribución Anual por Eficacia. No sólo Gas del Estado otorgaba este beneficio a sus trabajadores/as, otras empresas estatales también contaban con una bonificación anual para sus empleados, conocida más popularmente por los trabajadores de Gas como *el premio* o el *regalito de reyes* porque se otorgaba el día 5 de enero de cada año. La retribución por eficacia fue liquidada hasta el año 1989/1990, posteriormente pasó a denominarse Retribución por Productividad siendo considerada en un contexto de mayor eficiencia y productividad por trabajador o sector.

Otro de los elementos que pueden incluirse dentro de las condiciones laborales que poseía Gas del Estado era su obra social, la cual era catalogada como de “excelencia”. La cobertura era del 100%, tanto para remedios, como para internaciones y consultas.

Los trabajadores/as de Gas del Estado percibían vacaciones, la cantidad de días correspondientes se definían en función de la antigüedad en la empresa definida en el convenio colectivo, pudiendo anexarse la antigüedad anterior desarrollada en otros empleos. Gas del Estado poseía complejos propios para vacacionar en distintos lugares (Tigre, Mascardi, Miramar, etc.). A estos lugares tenían acceso exclusivo los empleados de Gas del Estado de cualquier punto del país. La empresa ofreció durante la década del 80 un programa destinado a los

hijos/as de los “agentes” de distintas partes del país llamado *Vacaciones Felices*. Este servicio hacía que los/as hijos/as de los agentes se conocieran, aun siendo de zonas muy alejadas del país.

Estos elementos brevemente descriptos pueden ser leídos desde la posibilidad del encuentro entre trabajadores/as de distintas zonas, que permitía forjar lazos de pertenencia a Gas del Estado. Sin embargo, esto no era apreciado por los/as trabajadores/as como un mecanismo con intereses empresariales y, por ende, del Estado para controlar espacios y momentos no productivos.

Este entramado existente para los/as empleados y sus familias, también tuvo lugar en la ciudad de Tandil. La base de mantenimiento en una zona suburbana fue, no solo, un espacio de trabajo, sino también de esparcimiento que los/as trabajadores/as consideraban propio. De este espacio hacían uso tanto los empleados de base, como los de planta y sucursal. Estas actividades demostraban una cierta organización de este espacio por parte de estos trabajadores de Tandil, además del encuentro en momentos extralaborales. En palabras de Mirta, una trabajadora del sector comercial:

“[...] Ahí [se refiere al momento de los festejos que se realizaban en la base] nos reuníamos todos, yo o sea en caso nuestro de acá administrativo conocíamos a todos, porque se cobraba acá [...], sino ¿cómo los iba a conocer?, salvo por las fiestas que se hacían, y mismo a las familias las conocí en la parte de la Obra Social porque venían a pedir cosas [...]” (Mirta, 70 años, trabajadora de la distribuidora).

Considerando todas estas situaciones podemos señalar que a través de esta serie de condiciones laborales y sociales los trabajadores de Gas del Estado fueron forjando una identidad socio laboral en relación a la empresa, fomentada desde la propia empresa. La promoción de esta identidad no era desde nuestro punto de vista una cuestión azarosa, sino una estrategia pensada para la reproducción del capital, ya que tal como afirma Russo (2010) para otras empresas argentinas: “El deporte y la recreación alimentan la percepción de pertenencia a una comunidad, a una familia y de unión entre la empresa y los asalariados” (Russo, 2010, p.7).

Según Sierra Álvarez (1990) las obras sociales desarrolladas por los patronos paternalistas eran inversiones de capital y éstos esperaban que dieran rentabilidad. Para poder asegurarse que esa rentabilidad tomara valor efectivo, es decir, se realizara, debía controlarse la total existencia de la vida del trabajador, su espacio y su tiempo, a través de lo cual el patrón adquiría cierto derecho a ejercer presión más allá del ámbito estrictamente laboral.

Si bien había en Gas del Estado un interés por otorgar a sus trabajadores/as ciertas condiciones y eso estaba vinculado con la rentabilidad del capital que, para auto-perpetuarse, buscaba estrategias mediante las cuales los/as trabajadores/as no percibieran su explotación y siguieran siendo funcionales al sistema; no podemos dejar de señalar que este colectivo de trabajadores/as forjó una identificación con la empresa, ocupando allí un lugar importante la

protección que generaba este trabajo, así como las redes de sociabilidad que abría, que en muchos casos estructuraban la vida de esto/as trabajadores/as. El siguiente fragmento de entrevista nos permite ver la importancia de estas redes de sociabilidad y la imbricación entre empresa y comunidad, trabajadores/as y familia.

“No, no, no, debo decirte que los mejores veinte años de mi vida los pasé ahí, con compañeros de otras secciones, de sucursal o de base compartíamos toda la temporada juntos en la pileta que tenía Gas del Estado, aparte siempre estábamos jugando fútbol contra la sucursal, contra la base, no, la relación era buena, o sea no era de la hermandad de un compañero, llamémosle así del mismo lugar de trabajo, pero era una muy buena relación con todos, y aparte fue una camada de gente que éramos más o menos [...] de la misma edad, de la misma generación.” (Leandro, 56 años, trabajador de la transportista).

Así, para Leandro era importante la relación de compañerismo y las experiencias compartidas con trabajadores/as de los tres espacios productivos en Tandil, que podía ampliarse a compañero/as de otras regiones que se conocían “comisionando”. Pero además esa relación se forjaba con mayor intensidad con quienes se compartía el espacio de trabajo en el día a día (en su caso la “base”), compañeros a los cuales se consideraba “hermanos”. Estas relaciones estaban posibilitadas por la pertenencia a la misma generación entre los compañeros de Gas del Estado además de la cercanía de edad, compartían el haber ingresado más o menos en el mismo momento a la empresa, por lo cual poseían la misma antigüedad.

Respecto al vínculo con los jefes, los trabajadores en general comentan haber tenido un trato de cordialidad, si bien no desconocen que existía una jerarquía y una relación de poder. Sin embargo, más allá de la jerarquía, los jefes –sobre todo los locales y zonales– se volvían más cercanos ya que, visitaban con cierta asiduidad los espacios de trabajo, conocían a los/as trabajadores/as por sus nombres, lo cual les otorgaba un reconocimiento. También el incentivo hacia el desarrollo de la tarea: “la calificada conducción estimuló fuertemente al personal que realizaba su tarea diaria, cualquiera fuera el puesto de trabajo asignado”. (Buccieri, 2010, p. 46).

Un ejemplo de este estímulo y reconocimiento lo encontramos en una carta que uno de los trabajadores nos mostró al momento de entrevistarlo y que había sido enviada por un ingeniero con cargo de jefatura en agradecimiento por haber podido contar con este agente durante noventa días en una comisión de servicios. En dicha carta el emisor consideraba que el trabajador era “un excelente muchacho, de gran capacidad para su trabajo y mejores condiciones humanas”.

Una situación surgida sobre el vínculo con los jefes en el momento de otra entrevista puede llevarnos a una breve reflexión. Uno de los ejes del guion de entrevista se refería a la relación de los/as trabajadores/as con los patrones. Es interesante la respuesta de uno de los entrevistados:

“[...] bueno no, justamente los patrones éramos, todos porque ¿de quién es el Estado?, o sea que vos eras mi patrona porque el Estado es de todos, por ejemplo, o yo era mi patrón porque pago, pagábamos impuestos y manteníamos la empresa del Estado. Jefes, digamos, la relación con los jefes, al jefe sí lo veías directo, y bueno el jefe arriba tenía su gerente, y el gerente tenía su director, y había una cadena del mando como en el ejército. Pero eh bueno con el que te veías a diario era con tu jefe, y eventualmente con algún gerente, o con algún supervisor zonal [...]”. (Alfredo, 57 años, trabajador de la transportadora).

A través de todos estos elementos, que ponía en juego la empresa y los trabajadores incorporaban de manera activa, fue forjándose una identidad sociolaboral de los empleados de Gas del Estado. Una identidad que fue calando hondo tanto en cuestiones personales como colectivas. Así, se autopercebían con orgullo como trabajadores de esa empresa en tanto conformaban un *nosotros* que les otorgaba un lugar de pertenencia. Y esta identidad colectiva en el caso de los/as trabajadores/as de Tandil fue desarrollándose sin una figura central del sindicato, a diferencia de otras regiones de Gas del Estado donde el sindicato tenía mayor centralidad, Bahía Blanca, CABA, e incluso respecto a otros sectores productivos de Tandil como ha sido el metalúrgico para el caso de la otrora empresa Metalúrgica Tandil o el cementero como Loma Negra en Barker.

En muchos de los relatos de estos ex empleados de Gas del Estado aparece la nostalgia por un pasado que recuerdan, y al cual comparan con el momento posterior a la privatización. Este pasado añorado es recordado a través de la concepción de Gas del Estado como una “*gran familia*”. Es necesario analizar esta cuestión señalada anteriormente de la gran familia como una cuestión a ser matizada. Si retomamos a Hall y du Gay (2003) en su concepción de la construcción identitaria a través de la diferencia, la conformación de un nosotros por la distinción de un no-nosotros y la vinculación de los planos discursivos y de las prácticas para pensar las identidades, podemos señalar algunas cuestiones interesantes para los/as trabajadores/as de Gas del Estado. Si bien sentían que estaban cumpliendo un rol importante con el desarrollo de sus tareas vinculadas a otorgar un servicio público a los ciudadanos y una tarea para con el Estado, cuando el trabajo estatal era asociado por algunos sectores de la sociedad en general y tandilense en particular como un espacio de “*vagancia*”, estos/as trabajadores/as no se veían identificado/as y rechazaban esa atribución identitaria.

En el relato de Carlos puede apreciarse el rechazo de la identidad atribuida por conocidos como “trabajador nacional” y su reivindicación como trabajador de Gas del Estado, a ser trabajador de un sector productivo: la industria y el servicio del gas, y a su asentamiento en un territorio particular con lógicas de trabajo particulares:

“Muchas veces así con amigos o gente conocida dice eh pero vos sos un empleado nacional, no, no, no, no, pará un cachito, porque siempre el empleado nacional para el público fue mal visto. Empleado nacional... el registro Civil, claro un funcionario público porque normalmente en aquellos entonces, y ahora también vos vas a una oficina pública y te tratan mal, y le digo,

yo no soy un empleado nacional, yo soy empleado de Gas del Estado, sucursal Tandil” (Carlos, 72 años, trabajador de la distribuidora).

En este pasaje aparece la diferenciación de otros trabajadores/as estatales o pertenecientes a la administración pública asociados al no trabajo o al no desarrollo de las tareas requeridas en el trabajo. Eje que los trabajadores/as consideran que estuvo presente mientras la empresa era estatal, y consideramos no es un debate ausente en la sociedad argentina actual en la cual los empleados/as público/as han pasado a formar parte del sentido común bajo la categoría reactualizada de “ñoquis” de la que nos alejamos en nuestro análisis, considerados como las personas que cobran un salario sin realizar ninguna tarea y además se supone poseen el privilegio de no ser expulsados de ese trabajo.

A su vez aparece la diferenciación respecto a trabajadores/as de la misma empresa, pero de otras regiones, tales como Buenos Aires o Bahía Blanca, que en ocasiones eran asociados con la no realización de tareas. Así, según el siguiente fragmento de entrevista parecía no ser lo mismo ser trabajador/a en Gas del Estado en una región que en otra.

“Buenos Aires era terrible, siempre decíamos nosotros trabajábamos para que Buenos Aires esté de joda”. (Alberto, 68 años, trabajador de la distribuidora).

Estos pasajes nos recuerdan entonces el carácter activo y no fijo que tiene la identidad, así los/as trabajadores/as frente a una identidad atribuida desde fuera, se posicionan y se autodefinen, resignificándola.

Tal como desarrollamos hasta el momento, los/as trabajadores/as de Gas del Estado en Tandil forjaron una identidad laboral ligada a su pertenencia a la empresa pública nacional y a su lugar de trabajo con características particulares en Tandil. Esta identidad era forjada desde el Estado Nacional y desde la propia empresa alrededor de un relato por el cual se conmemoraba cada año los días 5 de marzo el aniversario de la nacionalización del servicio público, motivo por el cual trabajar en Gas del Estado implicaba hacer patria. Esto puede resumirse en dos frases provenientes de una de las entrevistas: “*El lema de Gas del Estado era poblar*” y “*era una empresa de fomento, que se dedicaba mucho a sus empleados*”. (Alejandro, 64 años, trabajador de la transportadora).

La identidad asociada a ser trabajador/a de Gas del Estado, comenzaba antes de ser personal efectivo de la firma, con las expectativas que podía conllevar la idea del ingreso, caracterizaba el presente de eso/as trabajadores/as asociado a una empresa que los protegía debido a sus condiciones socio-laborales, y que les asimismo permitía delinear un futuro. Así, según uno de los trabajadores: “Gas del Estado era una campana de cristal que te protegía” (Alejandro, 64 años, trabajador de la transportadora).

Este pertenecer a Gas del Estado era asociado a formar parte de otra “casta”, a tener un “estatus superior” que no solo estaba asociado a un trabajo prestigioso, sino que también modificaría las prácticas de los/as trabajadores/as. En líneas generales, su identidad laboral se

desarrollaba a partir del trabajo en Gas del Estado, asociado al hecho de ser una empresa nacional, diferenciándose de empleados “vagos” de otras dependencias del Estado, o de la misma empresa en otras regiones. Esto valía tanto para personal administrativo como del sector de la producción. Entonces en torno a Gas del Estado se forjó un *nosotros* sostenido desde la empresa a través de la idea de gran familia, idea que retomaban los trabajadores/as. Sin embargo, tal como desarrollamos anteriormente, estas nociones eran pensadas desde la empresa y desde el Estado como una estrategia para renovar el ciclo del capital y tener a sus trabajadores/as contento/as.

Reflexiones finales

Hemos desarrollado el análisis acerca de los procesos identitarios de los/as trabajadores/as de Gas del Estado en Tandil durante la etapa en la que la industria y el servicio del gas eran estatales. A lo largo de este artículo nos hemos sumergido en la vida laboral de los ex trabajadores/as de Gas del Estado en la ciudad de Tandil, en sus percepciones y sus experiencias para dar cuenta de los procesos laborales en torno a la empresa gasífera estatal. A partir de nuestro estudio de caso respondimos a los interrogantes planteados. Así, nuestra investigación se planteó comprender cómo se configuran las identidades laborales en Argentina en el marco de una empresa estatal. El problema de investigación puede expresarse en la siguiente pregunta: ¿cómo se produjo la configuración de identidades laborales de trabajadores/as de Gas del Estado regional Tandil? Para dar respuesta a ello, en un primer momento dimos cuenta de la situación durante el momento que la empresa fue estatal abordando, por un lado, las particularidades del trabajo en Gas del Estado y las valoraciones de sus trabajadores/as sobre las condiciones socio-laborales en tanto factores generadores de identidad y, por otro lado, el significado que tenía el trabajo en Gas del Estado para sus trabajadores/as. En líneas generales todos/as los/as trabajadores/as entrevistados/as coincidían en tener una buena percepción acerca de su trabajo en Gas del Estado. Este trabajo generaba expectativas en los/as trabajadores/as aún antes de su ingreso efectivo, ya fuera porque tenían algún familiar o conocido trabajando allí, o porque rendían sus exámenes y más tarde efectivizaban su ingreso. El momento del ingreso marcaba un punto de ruptura en sus vidas laborales, un antes y un después, ya que era considerado un empleo para toda la vida, en el marco del cual se jubilarían, algunos/as además caracterizaban este momento como del ingreso a un “paraíso”. En torno al momento de trabajo en la empresa estatal los/as trabajadores/as señalan que las condiciones laborales eran buenas. Si bien para algunos la cuestión salarial no era “tan buena” en comparación con empresas extranjeras o con lo que luego serían las privatizadas del gas, señalan que existía todo un entramado de condiciones sociales vinculadas a la salud, la recreación, las vacaciones y los espacios extralaborales compartidos. El trabajo en Gas del Estado se fue volviendo así, un gran estructurador de la vida de estos/as trabajadores/as en torno al cual forjaban un *nosotros*, una identidad laboral, una gran familia que

era la familia de Gas del Estado a nivel local y a nivel nacional. Y, como toda familia, tenía sus ritos de celebración, en este caso el momento de encuentro principal tenía lugar todos los 5 de marzo, momento en el que se celebraba el Día del Gas. El formar parte de esta familia también les posibilitaba conocer mucha gente de distintos puntos del país. Este ser parte de Gas del Estado los hacía sentirse dueños de la empresa en tanto la misma era pública y la consideraban de todos/as. Además, les otorgaba un prestigio social muy considerado entre sus familiares y amigos, así como también en la comunidad tandilense, prestigio que también estaba vinculado al hecho de que Gas del Estado era una garantía para los comerciantes de la zona debido a la estabilidad que brindaba a sus empleados/as. En este esquema los/as trabajadores/as contaban con cierto reconocimiento por parte de los jefes que los conocían en persona, este reconocimiento también era materializado a través de los salarios y demás condiciones sociales. Hasta aquí la situación mirada de esta manera podría hacernos pensar que este análisis aportaría una visión romántica e idealizada de la empresa durante la gestión estatal bajo la idea de que todo pasado fue mejor. Sin embargo, queremos señalar que aún en un contexto cordial de relación entre compañeros/as y entre empleados/as y jefes, estos trabajadores/as señalan que existían relaciones de poder y tensiones. Además, si bien se enorgullecían de pertenecer a la empresa estatal Gas del Estado a nivel nacional, consideraban con mayor estima su pertenencia a la regional Tandil, intentando diferenciarse de los/as trabajadores/as de otras donde no se trabajaba de la misma manera como Buenos Aires o que aquellos lugares donde había movilizaciones sindicales frecuentes como Bahía Blanca. Aún si este era un esquema basado en un rol estatal fuerte que estructuraba la vida y las relaciones de los/as trabajadores/as, no podemos dejar de considerar que debe enmarcarse en el paternalismo según el cual la vida de los/as empleados/as era regulada no solo en momentos laborales sino también extralaborales. Tal como mencionamos a lo largo de este artículo partimos de una noción dinámica de la identidad, y si bien, en este artículo tomamos solo el momento previo a la privatización, consideramos que la visión en torno a su paso por la empresa cambió una vez fueron afectados por los procesos de reestructuración y privatización, aspectos que desarrollamos en otros trabajos que forman parte de la misma investigación.

Referencias

- Alonso, L. (1999). El análisis sociológico de los discursos: una aproximación desde los usos concretos. En L. Alonso, *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Fundamentos.
- Battistini, O. y Wilkis, A. (2004). De la familia Falcón a la familia Toyota. En O. Battistini, *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.
- Bazzi, R. (2010). Recordando a Gas del Estado. En *Petrotecnica*, 106-108. <http://www.petrotecnica.com.ar/junio10/conpublicidad/106-109.pdf>

- Buccieri, C. (2010). En las puertas de un nuevo ciclo histórico: 50 años del gas. En *Petrotecnia*, 40-50. Recuperado de: https://www.petrotecnia.com.ar/febrero10/febrero10/con%20publicidad/Gas_Buccieri_40.pdf
- Cabral Marques, D. (2011). La construcción de una “gran familia”: Trabajadores e identidades sociolaborales en las empresas extractivas estatales de la Patagonia Austral. En D. Dicósimo y S. Simonassi, *Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX: indagaciones desde la historia social*. Rosario: Prohistoria.
- De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. Neffa; E. De la Garza Toledo y L. Muñiz Terra. *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, 111-140. Buenos Aires: CLACSO: CAICYT.
- Delfini, M. y Picchetti, V. (2004). De la fábrica al barrio y del barrio a las calles. Desempleo y construcción de identidades en los sectores populares desocupados del conurbano bonaerense. En O. Battistini. *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (pp. 269-290). Buenos Aires: Prometeo.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.
- Hall, S. (2003). Introducción: ¿quién necesita identidad? En Hall y du Gay, *Cuestiones de identidad cultural* (pp. 13-39). Buenos Aires- Madrid: Amorrortu.
- Muñiz Terra, L. (2007). La privatización de la identidad petrolera. De la ilusión al desarraigo. En *AIBR Revista de Antropología Iberoamericana*, 2(1), 91-114. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/26455425_La_privatizacion_de_la_identidad_petrolera_De_la_ilusion_al_desarraigo
- Muñiz Terra, L. (2012). *Los (ex) trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a 20 años de la privatización*. Buenos Aires: Espacio.
- Palermo, H. (2008). Del Estado empresario al experimento neoliberal: de la privatización de YPF a la organización de los “Ypefeanos”. En *Realidad Económica*, (239), 71-85. Recuperado de: <https://www.iade.org.ar/articulos/del-estado-empresario-al-experimento-neoliberal-de-la-privatizacion-de-y-pf-la-organizacion>
- Russo, C. (2010). Identidad urbana, territorio y empresa: un caso de la Zona Sur de la Región Metropolitana de Buenos Aires. En *Scripta Nova*, 14 (331) (90). Recuperado de: <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-331/sn-331-90.htm>
- Sierra Álvarez, J. (1990). *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. Madrid: Siglo XXI.

Fuentes legales

CCT N° 22/75 firmado entre Empresa Gas del Estado y Federación Argentina del Personal de Gas del Estado

CCT N° 25/75 firmado entre Empresa Gas del Estado y Asociación del Personal Jerárquico de Gas del Estado

Picchio, A. (1994). El trabajo de reproducción, tema central del análisis del mercado de trabajo. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, Fuhem.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. *Nueva Sociedad*, 256.

Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Perspectivas de Políticas Públicas*, 4 (8).

Roig, A. (2017). Financiarización y derechos de los trabajadores de la Economía Popular. En E. Pérsico et al., *Economía Popular: Los desafíos del trabajo sin patrón*. CABA: Colihue.

Sanchís, N. (2020). Ampliando la concepción de cuidado: ¿privilegio de pocxs o bien común? En N. Sanchís (comp.), *El cuidado comunitario en tiempos de pandemia... y más allá*. CABA: Asociación Lola Mora, Red de Género y Comercio.

Vio, M., Cabrera, M.C., Zucchiatti, N., D'Angelo, N., Martinelli, V. y Frega, M. (2017). Cosiendo los retazos de la economía popular y en el mientras tanto incomodando al sentido común. *Cartografías del Sur*, 6, 111-139. <https://doi.org/10.35428/cds.v0i6.92>

Zibecchi, C. (2018). Cuidados comunitarios: Mujeres que trabajan en los márgenes. *Revista de Políticas Sociales*, 5 (6). Recuperado de: <http://www.publicacionesperiodicas.unm.edu.ar/ojs/index.php/rps/article/view/36/15>

Zibecchi, C. (2014). Trayectorias de mujeres y trabajo de cuidado en el ámbito comunitario: Algunas claves para su estudio. *La Ventana*, 5 (39). <https://doi.org/10.32870/lv.v5i39.476>