



UNSAM
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

DINÁMICA PRODUCTIVA Y CONFLICTOS LABORALES EN EL SECTOR DE EXTRACCIÓN DE HIDROCARBUROS.

Las provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz (2006-2015).

TESIS DE MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA ECONÓMICA



TESISTA: Lic. VICTORIA CYUNEL
DIRECTORA: Dra. LORENA POBLETE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS SOCIALES

MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA ECONÓMICA

Título de la tesis:

“Dinámica productiva y conflictos laborales en el sector de extracción de hidrocarburos. Las provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz (2006-2015)”.

TESISTA: VICTORIA CYUNEL

DIRECTORA: DRA. LORENA POBLETE

Buenos Aires, 2021

RESUMEN

La presente tesis analiza la evolución y características de la conflictividad laboral en el sector de extracción de hidrocarburos argentino durante el período 2006-2015, brindando un especial interés a las jurisdicciones de Neuquén, Chubut y Santa Cruz, que son aquellas que presentan los mayores niveles de conflictividad laboral impulsada por sindicatos que representan a los trabajadores de la actividad.

La principal *hipótesis* de este trabajo plantea que las particularidades de la dinámica productiva del sector de extracción de hidrocarburos argentino (descentralización, subcontratación, extranjerización, fluctuaciones en los niveles de producción y en los precios del petróleo y el gas, entre otros aspectos) influyen en la evolución y características de la conflictividad laboral.

Partiendo de lo expuesto, el *objetivo general* de la investigación es analizar las características de la conflictividad laboral entre los años 2006 y 2015, focalizándose en la manera en que ésta se vincula con las particularidades de la dinámica productiva del sector extracción de hidrocarburos.

El estudio se aborda desde una perspectiva multidisciplinaria, considerando elementos de la Sociología y de la Economía, así como de las Relaciones del Trabajo. La *metodología de investigación* utilizada combina análisis cualitativo de documentos y material periodístico con técnicas de análisis cuantitativo de series estadísticas y datos provenientes de diversas fuentes secundarias. La recolección de datos cuantitativos implicó un trabajo de procesamiento y sistematización de la información a partir de distintas bases de datos elaboradas por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) y la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEYERT), pertenecientes al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), y por la Secretaría de Energía de la Nación, entre otras.

PALABRAS CLAVES: Extracción de hidrocarburos – Dinámica productiva – Conflictos laborales.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Dra. Lorena Poblete, directora de la tesis, quien con gran amabilidad y paciencia compartió sus conocimientos, estuvo atenta a mis inquietudes y convirtió en amenos nuestros encuentros.

A mis compañerxs de Maestría, Eugenia y Matías, que alegraron las cursadas y las caminatas hacia el IDAES.

A mis compañeras y compañeros del Ministerio de Trabajo, en particular Lucila Baldi, Carla Borroni, Ricardo Spaltenberg y David Trajtemberg. Detrás de la información y estadísticas públicas utilizadas como fuentes de datos de esta tesis, existen equipos de trabajo con los que es gratificante trabajar y de los cuales se aprende día a día.

A Leandro, mi familia y las chicas, que me escuchan, acompañan, incentivan y celebran conmigo mis alegrías.

A mis sobrinas Gala y Lucía, mis compañeras de alegrías y risas.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
Aspectos metodológicos.....	13
Estructura de la tesis.....	17
Capítulo I. CONTEXTO DE LAS RELACIONES LABORALES Y ABORDAJE CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.1. Relaciones Laborales y modelo sindical argentino (2003-2015).....	18
1.2. El sector de extracción de hidrocarburos argentino.....	23
1.3. El análisis de la dinámica productiva y los procesos de organización del trabajo.....	27
1.4. El análisis de las relaciones laborales y el conflicto laboral.....	31
Capítulo II. LAS PARTICULARIDADES DE LA DINÁMICA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE EXTRACCIÓN DE HIDROCARBUROS.....	38
2.1. Régimen legal y políticas hidrocarburíferas en Argentina.....	38
2.1.1. Régimen legal y políticas hidrocarburíferas durante la década del '90.....	39
2.1.2. Régimen legal y políticas hidrocarburíferas entre los años 2002-2015.....	40
2.2. Procesos de organización del trabajo en el sector de extracción de hidrocarburos durante la década del '90.....	42
2.3. La estructura empresarial del sector de extracción de hidrocarburos y los procesos de organización del trabajo (2006-2015).....	43
2.3.1. Las Cámaras Empresariales.....	43
2.3.2. Estructura productiva y organización del trabajo.....	46
2.3.3. Producción en red.....	49
2.4. La dinámica productiva del sector de extracción de hidrocarburos (2006-2015).....	50
2.4.1. Cantidad de empresas activas y volumen de la producción.....	51
2.4.2. Precios de mercado del petróleo crudo y gas natural.....	55
Capítulo III. EMPLEO, SALARIOS Y ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL SECTOR DE EXTRACCIÓN DE HIDROCARBUROS.....	59
3.1. Empleo y salarios en el sector de extracción de hidrocarburos (2006-2015).....	59
3.1.1. Empleo.....	60
3.1.2. Salarios.....	64
3.2. Las organizaciones sindicales del sector de extracción de hidrocarburos.....	70
3.2.1. Las organizaciones sindicales del personal operario.....	70
3.2.2. Las organizaciones sindicales del personal jerárquico.....	75

3.3. Disputas sindicales en el sector de extracción de hidrocarburos (2006-2015)	76
3.3.1. <i>Disputas intra sindicales y procesos electorales</i>	77
3.3.2. <i>Disputas inter sindicales</i>	79
3.3.3. <i>Disidencias de los sindicatos respecto a la F.A.Si.Pe.G.yBio</i>	82
Capítulo IV. CONFLICTOS LABORALES EN EL SECTOR DE EXTRACCIÓN DE HIDROCARBUROS Y SU RELACIÓN CON LA DINÁMICA PRODUCTIVA.	84
4.1. Características de los conflictos laborales en el sector de extracción de hidrocarburos. Total país (2006-2015).....	85
4.1.1. <i>Tipo de Conflicto, rama de actividad y medida de acción predominante</i>	85
4.1.2. <i>Nivel de agregación y reclamos</i>	87
4.1.3. <i>Intervención estatal en los conflictos y ámbito institucional</i>	88
4.1.4. <i>Localización geográfica</i>	90
4.2. Características de los conflictos laborales en el sector de extracción de hidrocarburos en las provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz (2006-2015)	92
4.2.1. <i>Tipo de Conflicto y medida de acción predominante</i>	92
4.2.2. <i>Rama de actividad y nivel de agregación</i>	97
4.2.3. <i>Tipo de organización y presencia de disputas intra-sindicales en los conflictos</i>	98
4.2.4. <i>Reclamos</i>	102
4.3. La dinámica de los conflictos laborales y las jornadas individuales no trabajadas en el sector de extracción de hidrocarburos. Total país y provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz (2006-2015)...	106
4.3.1. <i>Evolución de los Conflictos Laborales y Jornadas no trabajadas. Total país (2006-2015)</i>	107
4.3.2. <i>Evolución de los Conflictos Laborales y Jornadas no trabajadas. Neuquén, Chubut y Santa Cruz (2006-2015)</i>	109
4.3.3. <i>Vinculación entre la conflictividad laboral y la dinámica productiva del sector extractivo</i>	116
5. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES.....	123
6. BIBLIOGRAFÍA	129
6.1. Artículos y libros.....	129
6.2. Fuentes de información	136
6.3. Fuentes periodísticas.....	136
7. ANEXO.....	138

ÍNDICE DE TABLAS, ESQUEMAS Y GRÁFICOS

Esquema 1: Cámaras Empresariales del sector de extracción de hidrocarburos.	46
Esquema 2: Tipos de redes empresariales en el sector de extracción de hidrocarburos.	50
Gráfico 1: Evolución de la cantidad de empresas activas del sector de extracción de hidrocarburos privado. Total país, 2006-2015.	51
Tabla 1: Proporción de empresas activas de la rama de extracción de hidrocarburos según tramos de empleo. Total país, promedios 2006-2015.	52
Gráfico 2: Evolución de los niveles de extracción de petróleo crudo y gas natural (en M3 y Mm3). Total país 2006-2015.	52
Tabla 2. Niveles de extracción de petróleo crudo según las principales empresas operadoras. Total país 2006-2015 (en M3 y %).	53
Tabla 3. Niveles de extracción de gas natural según las principales empresas operadoras. Total país 2006- 2015 (Mm3 y %).	53
Gráfico 3: Evolución de los niveles de extracción de petróleo crudo y gas natural según provincia 2006- 2015.	55
Gráfico 4: Evolución del precio del petróleo crudo local e internacional WTI (u\$/m3). 2006-2015.	56
Gráfico 5: Evolución de los puestos de trabajo registrados del sector de extracción de hidrocarburos privado. Total país, promedios anuales 2006-2015.	61
Tabla 4. Evolución de los puestos de trabajo registrados del sector de extracción de hidrocarburos privado. Total país 2006-2015 (en %).	61
Gráfico 6: Evolución de los puestos de trabajo registrados de la rama “extracción de petróleo crudo y gas natural” según provincia. Promedios anuales, 2006-2015.	63
Tabla 5. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad. Valores corrientes en pesos. Total país. Promedios anuales 2006, 2009, 2012 y 2015.	65
Tabla 6. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad. Valores corrientes en pesos. Provincias de Chubut, Neuquén y Santa Cruz. Promedios anuales 2006, 2009, 2012 y 2015.	67
Gráfico 7: Evolución del salario real en el sector de extracción de hidrocarburos. Total país 2006-2015.	68
Tabla 7: Evolución del salario real en el sector de extracción de hidrocarburos. Total país 2006-2015 (en %).	68
Gráfico 8: Evolución del salario real en el sector de extracción de hidrocarburos según provincia. 2006- 2015.	69
Tabla 8. Características de los sindicatos adheridos o relacionados con la F.A.Si.Pe.G.yBio. Provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz.	71
Tabla 9. Características de los sindicatos adheridos la FSUPH. Provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz.	74
Tabla 10. Características de los sindicatos de personal jerárquico en el sector de extracción de hidrocarburos. Provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz.	76
Tabla 11. Elecciones sindicales desarrolladas en los sindicatos de empleados operarios del sector de extracción de hidrocarburos privado. Provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz, 2006-2015.	79
Tabla 12. Principales conflictos laborales con presencia de disputas inter sindicales. Provincia de Santa Cruz, 2014.	81
Tabla 13. Disidencias de los sindicatos de base respecto de la F.A.Si.Pe.G.yBio., 2006-2015.	82
Gráfico 9. Proporción de Conflictos Laborales con y sin paro sobre el total de conflictos del sector de extracción de hidrocarburos. Total país, 2006-2015.	85

Tabla 14. Cantidad de Conflictos Laborales del sector de extracción de hidrocarburos según rama de actividad. Total país, 2006-2015.	86
Tabla 15. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según medida de acción predominante. Total país, 2006-2015.....	87
Tabla 16. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según tipo de conflicto y nivel de agregación. Total país, 2006-2015.	87
Tabla 17. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según reclamo principal y nivel de agregación. Total país, 2006-2015.	88
Gráfico 10. Porcentaje de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos con intervención estatal. Total país, 2006-2015.	89
Gráfico 11. Conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según ámbito institucional. Total país, 2006-2015.	90
Gráfico 12. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según localización geográfica, 2006-2015.	91
Tabla 18. Cantidad de conflictos laborales y jornadas individuales no trabajadas (JINT) del sector de extracción de hidrocarburos según localización geográfica. 2006-2015.....	93
Gráfico 13. Proporción de Conflictos Laborales con y sin paro sobre el total de conflictos del sector de extracción de hidrocarburos. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.....	94
Tabla 19. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según tipo de reclamo y tipo de conflicto. Total Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.....	95
Tabla 20. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según medida de acción predominante. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.....	95
Tabla 21. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según rama de actividad. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.	97
Tabla 22. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según nivel de agregación. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.....	98
Tabla 23. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según tipo de organización que impulsa el conflicto. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.	99
Tabla 24. Principales conflictos laborales con presencia de disputas intra sindicales en el Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz, 2006-2015.....	100
Tabla 25. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según reclamo principal. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.....	103
Gráfico 14. Evolución de Conflictos Laborales y Jornadas Individuales No Trabajadas (JINT) del sector de extracción de hidrocarburos. Total país, 2006-2015.....	108
Tabla 26. Evolución de conflictos laborales y jornadas individuales no trabajadas (JINT) del sector de extracción de hidrocarburos. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.....	109
Esquema 3. Síntesis de indicadores de dinámica productiva, mercado de trabajo y conflictividad laboral en el sector de extracción de hidrocarburos. Total país, 2006-2015.....	117
Tabla 27. Síntesis y vinculación de indicadores de dinámica productiva, mercado de trabajo y conflictividad laboral en el sector de extracción de hidrocarburos. Total país. Años 2007, 2009, 2011, 2014 y 2015.	119
Tabla Anexo 1. Régimen legal y políticas hidrocarburíferas (2002-2015)	138
Tabla Anexo 2. Principales empresas extractoras de hidrocarburos del país, agrupadas en la CEPH (2006-2015).....	139

INTRODUCCIÓN

Entre los años 2003 y 2015, en Argentina, se impulsaron políticas gubernamentales en materia de trabajo que, junto con procesos de crecimiento económico y aumento del empleo formal, impactaron en el terreno de las relaciones laborales. El Estado adoptó un rol más activo en torno a la protección social y las relaciones laborales al generar mayores mecanismos de administración de conflictos, negociación colectiva e inspección del trabajo no registrado, entre otras regulaciones (Palomino, 2008). Algunos de los indicadores de este proceso de fortalecimiento del sistema de relaciones laborales son: el aumento de los conflictos laborales y de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo negociados; la expansión de la afiliación sindical y el surgimiento de nuevas entidades gremiales; el mayor número de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo; así como también el resurgimiento de la vida interna de los sindicatos, expresado en disputas entre distintas listas o niveles de la estructura sindical.

En este nuevo contexto político, institucional y económico instaurado a partir del año 2003, la organización sindical comenzó a recuperar su centralidad, contrastando notablemente con la década de 1990 en la cual los movimientos de desocupados y organizaciones sociales habían ganado protagonismo como representantes de la clase trabajadora. El nuevo período de crecimiento económico con mayor demanda de fuerza de trabajo y la llegada al poder de un gobierno que buscó el apoyo sindical, resultaron beneficiosos para que los gremios pudieran demandar aumentos salariales y promover la movilización (Etchemendy y Collier, 2007). Asimismo, hacia el 2006 se configuró un esquema de negociación salarial en el cual los sindicatos pactan anualmente los aumentos salariales para la mayor parte de los trabajadores (Spaltenberg, 2012). Por su parte, los conflictos laborales desarrollados en el ámbito estatal y privado recobraron gran visibilidad debido a las medidas de fuerza implementadas: huelgas, cortes de calle, tomas y bloqueos.

La conflictividad laboral constituye una de las dimensiones a través de las cuales puede estudiarse el sistema de relaciones laborales en Argentina en la actualidad. Su configuración adquiere características diversas según se desarrolle en el ámbito estatal o privado debido a las particularidades del empleador, la estructura sindical y el tipo de actividad económica (Palomino, 2009).

En el marco de la presente tesis, se analizará la conflictividad laboral desarrollada en una actividad económica particular: la extracción de hidrocarburos. Su cadena productiva se compone de dos sectores: *upstream* (exploración, perforación de pozos, extracción o producción de petróleo y gas natural) y *downstream* (industrialización y refinación, fraccionamiento, transporte y comercialización). Esta investigación se centrará únicamente en el sector *upstream*, considerando empresas dedicadas a la

extracción de petróleo crudo y gas natural¹ y firmas prestadoras de servicios relacionados con la extracción², que emplean a una gran cantidad de trabajadores en las provincias a estudiar.

En nuestro país los hidrocarburos ocupan un lugar estratégico en la matriz energética y en el desarrollo económico. Se contabilizan cerca de veinte cuencas sedimentarias terrestres y marítimas, estando actualmente en explotación las Cuencas Golfo San Jorge, Neuquina, Austral, Noroeste y Cuyana. Las tres primeras poseen la mayor proporción de reservas y producción de gas natural y petróleo crudo, y se encuentran localizadas en provincias que han organizado su estructura productiva en torno al sector extractivo. La Cuenca del Golfo San Jorge abarca las provincias de Chubut y norte de Santa Cruz, la Cuenca Neuquina comprende áreas de las provincias de Neuquén, Río Negro, Mendoza y La Pampa³, y la Cuenca Austral abarca las provincias de Tierra del Fuego y sur de Santa Cruz.

La actividad reviste características especiales en torno a la dinámica productiva, la rentabilidad, la estructura empresarial y sindical, el empleo y las condiciones laborales. Constituye un sector económico concentrado conformado por grandes empresas que reúnen gran porcentaje de la producción, contando con elevados niveles de productividad del trabajo. Asimismo, se caracteriza por abonar altos salarios en relación al resto de los sectores económicos.

Su estructura empresarial consiste en un amplio y heterogéneo universo que incluye a grandes operadoras nacionales y multinacionales, concesionarias, PyMES, empresas prestadoras de bienes y servicios y organismos públicos, que desarrollan diversas funciones y presentan especificidades en cuanto estructura, origen del capital, trayectoria, estrategia de negocios y capacidades tecnológicas y de gestión (Landiscrini, 2017).

Entre las particularidades de la organización del trabajo en la actividad se destaca la subcontratación laboral asociada a la descentralización del proceso productivo. Se trata de un tipo particular de subcontratación “en cadena” (Muñiz Terra, 2008), debido a que las empresas subcontratistas de las grandes operadoras

¹ Rama Extracción de petróleo crudo y gas natural (1110 de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme-CIIU, Revisión 3), que engloba la extracción del hidrocarburo, el drenaje y la separación, la desulfuración del gas y extracción de gas licuado de petróleo en yacimiento y las operaciones de perforación, terminación y equipamiento de pozos realizados por la propia empresa petrolera.

² Rama Actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección (1120-CIIU, Revisión 3), que “incluyen los servicios de los yacimientos prestados por cuenta de terceros: el inicio de la perforación, la perforación dirigida, la perforación repetida, la construcción “in situ”, la cementación de los tubos de encamisado de los pozos de bombeo, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación, el bombeo de los pozos, el cegamiento y la clausura de los pozos, etc” (Dirección Provincial de Estadística y Censos de Neuquén, 2012).

Si bien gran parte de las empresas petroleras abarcan actividades de toda la cadena productiva, consideramos que el sector de extracción presenta especificidades que lo diferencian de los sectores de industrialización y comercialización de hidrocarburos. Asimismo, tanto las industrias como las estaciones de servicio están clasificadas en otras actividades económicas.

³ Gran parte de las empresas de esta Cuenca se concentran en la aglomeración Cutral Có-Plaza Huincul.

subcontratan, a su vez, parte de los trabajos asignados a pequeñas y medianas empresas de servicios locales. El acoplamiento o dependencia de las PyMES y empresas locales respecto a las grandes multinacionales de servicios, y de éstas respecto a las operadoras de yacimientos, condiciona su supervivencia al nivel de actividad de estas últimas. Sin embargo, mientras que las empresas de servicios extranjeras pueden desplazar su localización y se adecúan de manera diferenciada al contexto, las empresas locales se debilitan o desintegran en los períodos de retracción de la producción.

Como consecuencia de la subcontratación laboral, las empresas se interrelacionan conformando redes, asociaciones o alianzas comerciales, con vínculos de cooperación, coordinación o dependencia recíproca (Becerra Rodríguez, 2008; Bisang et al., 2005). Esta forma de estructurar el proceso productivo implica que los trabajadores contratados por distintas empresas realicen sus actividades de manera conjunta en un mismo lugar geográfico a lo largo de un período extenso de tiempo. Adicionalmente, las operadoras suelen contratar a las mismas empresas de servicios a lo largo del tiempo, haciendo que la figura del empleador directo se vea desdibujada.

Estas estrategias productivas generaron un impacto tanto en el terreno del derecho laboral como en la organización del trabajo y la acción sindical. Por una parte, la naturaleza legal y socialmente constituida de la relación de empleo se vio trastocada en tanto se generó una gama más amplia de relaciones laborales, diferentes al empleo directo que involucraba a un trabajador con su empleador. El modelo de empleo estándar, es decir, permanente a tiempo completo para un empleador individual mutó a otras modalidades, borrando las fronteras entre el empleo dependiente e independiente (Piore y Safford, 2006). Asimismo, se asistió al desarrollo de relaciones laborales triangulares conformadas por un trabajador, una empresa contratista que es la que efectivamente contrata al trabajador y una empresa principal para la cual la contratista brinda servicios y mano de obra. En términos generales, este tipo de procesos trae condiciones de menor estabilidad, protección y salario de los trabajadores subcontratados respecto a aquellos contratados directamente por la empresa donde se realiza el trabajo, asistiendo así a la precarización del trabajo como consecuencia del fenómeno de la subcontratación (Palomino, 2000).

Según datos de la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEyERT), perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), en los últimos años se registró en el sector de extracción de hidrocarburos una trayectoria creciente en el número de negociaciones colectivas, que incluyeron la sanción de nuevos convenios colectivos de trabajo⁴. A pesar de ello, se desarrollaron conflictos laborales que expresaron reclamos de índole diversa tanto en los lugares de trabajo como a nivel

⁴ Base de Acuerdos y Convenios Colectivos, sistematizada por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEYERT) perteneciente al MTEySS.

de rama de actividad. En numerosas ocasiones, los conflictos abarcaron al paro y al corte de ruta como medidas de acción, repercutiendo en otras actividades económicas, además de producir gran impacto social por los bloqueos en sectores que son estratégicos para la actividad industrial y comercial, y para la vida de la población en general.

En su análisis sobre la conflictividad laboral en el trienio 2006-2008, Palomino (2009) ubica al sector de Minas y Canteras, en el cual se encuentra la rama de extracción de hidrocarburos, como una actividad con un comportamiento sindical orientado hacia el conflicto de elevada intensidad. Por una parte, una gran proporción de los conflictos desembocan en paros, y por otra, su intensidad puede ser medida por la prolongación de las jornadas de paro. El autor argumenta que este comportamiento es típico de los sindicatos del ámbito estatal donde no siempre se dispone de canales tripartitos de mediación institucional, o de sectores sujetos a una transformación productiva o económica intensa, ya sea por la dinámica de precios o por procesos de reestructuración productiva. En este último punto se puede ubicar al sector extractivo.

En las provincias con mayor cantidad de yacimientos hidrocarburíferos, como Neuquén, Chubut y Santa Cruz, la rama extractiva constituye una de las principales actividades económicas en términos de rentabilidad, ingresos y empleo. En estas provincias, los conflictos laborales impulsados en el sector impactan de manera diferencial en el desarrollo local, y es por ello que merecen especial atención.

Considerando que existen distintos mecanismos institucionales de regulación de las relaciones laborales (normas, contratos, reglas, convenios), pero que aun así se observan numerosos e intensos conflictos colectivos en el sector, es posible suponer que ciertas características de la actividad extractiva bloquean la negociación y dificultan la gestión del conflicto. Por lo tanto, es importante indagar acerca de cuáles son los factores que inciden en la conflictividad laboral del sector extractivo. ¿Existe vinculación entre las características de la dinámica productiva, la forma de organización del trabajo y los conflictos laborales desarrollados? ¿Cómo se relacionan los niveles de producción de petróleo y gas con la conflictividad laboral? ¿Cómo influyen los niveles salariales y de empleo en la conflictividad?

La principal *hipótesis* de este trabajo plantea que las particularidades de la dinámica productiva del sector de extracción de hidrocarburos argentino (descentralización, subcontratación, extranjerización, fluctuaciones en los niveles de producción y en los precios del petróleo y el gas, entre otros aspectos) influyen en la evolución y características de la conflictividad laboral.

En este marco, la investigación busca analizar la evolución y características de la conflictividad laboral en el sector de extracción de hidrocarburos argentino durante el período 2006-2015, focalizando en las jurisdicciones de Neuquén, Chubut y Santa Cruz que son aquellas que presentan los mayores niveles de conflictividad laboral impulsada por sindicatos que representan a los trabajadores de la actividad. Las

organizaciones gremiales consideradas son: 1) el Sindicato del petróleo y gas privado del Chubut; 2) el Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz; 3) el Sindicato del petróleo y gas privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa; 4) el Sindicato del petróleo, gas y biocombustibles de la Cuenca Austral Santa Cruz⁵; 5) el Sindicato del personal jerárquico y profesional del petróleo y gas privado de Neuquén y Río Negro; 6) el Sindicato del personal jerárquico y profesional del petróleo y gas privado de la Patagonia Austral; y 7) las distintas filiales del Sindicato Unido de Petroleros e Hidrocarburíferos (Austral, Santa Cruz, Comodoro Rivadavia y Plaza Huincul).

Partiendo de lo expuesto, el *objetivo general* de la investigación es analizar las características de la conflictividad laboral entre los años 2006 y 2015, focalizándose en la manera en que éstas se vinculan con las particularidades de la dinámica productiva del sector extracción de hidrocarburos argentino, y brindando especial interés a las provincias de Neuquén, Santa Cruz y Chubut.

Este objetivo general se abarca a partir de tres *objetivos específicos*: el primero, consiste en analizar las características de la dinámica productiva y la forma de organización del trabajo en el sector de extracción de hidrocarburos; el segundo se refiere al análisis de las características del empleo, los salarios y el actor sindical; y el tercero consiste en analizar las características de la conflictividad laboral, teniendo en cuenta las particularidades de la dinámica productiva.

Ahora bien, recorriendo la literatura académica se comprueba que ha sido escasamente explorada la vinculación entre la dinámica económica del sector de extracción de hidrocarburos, las medidas implementadas a nivel empresarial y productivo, y las características que asumen las relaciones laborales para este período. La mayoría de las investigaciones realizadas desde una perspectiva socio-económica se centran en el período previo, la década de 1990, por los impactos que tuvo en la actividad la privatización de la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF). En el mismo sentido, se han estudiado los cambios desarrollados a partir del año 2012, cuando YPF vuelve a tener una composición accionaria mayoritariamente estatal. Se destacan los trabajos que analizan y/o comparan estas dos etapas, observando el funcionamiento del mercado petrolero, su renta, niveles de producción y medidas regulatorias (Asiain y Crivelli, 2012; Barneix, 2012; Barrera, 2012 y 2013; Serrani, 2013), así como también la influencia de la privatización y posterior nacionalización de YPF en el desempeño productivo, los mercados laborales y las estrategias de inversión (CEPAL, 2002 y 2015).

En lo respectivo a los estudios sobre desarrollo productivo y formas de organización del trabajo en el sector resulta importante destacar las publicaciones de Prado y Robledo (2001, 2010, 2015 y 2015b), quienes estudian las estrategias de gestión e innovación asumidas por el empresariado regional y las PyMES de

⁵ De aquí en adelante “Sindicato de la Cuenca Austral”.

servicios y el papel que desempeñan en el desarrollo económico local. Asimismo, desde la Universidad Nacional del Comahue se han impulsado investigaciones que dan cuenta de los desafíos surgidos a partir de la explotación de yacimientos no convencionales⁶ en los últimos años (Landriscini, 2015 y 2017; Landriscini y Orlandini, 2015 y Landriscini, et al., 2017). Dichos estudios describen las alianzas y redes de subcontratación a partir de las cuales las empresas organizan la actividad productiva.

Por su parte, las Ciencias Sociales del Trabajo han contribuido al estudio del sector desde distintas perspectivas, indagando en el impacto que tuvo la privatización de YPF en la identidad personal y colectiva de los trabajadores, las relaciones laborales y la organización sindical. Se describe en profundidad el ámbito laboral petrolero en su cotidianeidad, dando cuenta de la conformación de un colectivo de trabajadores con características distintivas dadas por las condiciones de trabajo. En esta línea se destacan las investigaciones de Bidauri, et al. (2014), Capogrossi (2010 y 2011), García (2009), Muñiz Terra (2006, 2008 y 2013), Orlandini y Makón (2003), Palermo y Rossi (2011) y Palermo (2012, 2013, 2014), entre otros. Por último, investigaciones más actuales han considerado la perspectiva de género para estudiar al sector (Barrionuevo, 2016; Muñiz Terra, 2015 y Palermo, 2015).

Las investigaciones anteriormente mencionadas constituyen un valioso antecedente teórico-metodológico que sirve de encuadre a la presente tesis. Sin embargo, la mayoría de los estudios sobre el sector de extracción de hidrocarburos se focalizan en la empresa YPF o analizan una localización en particular sin establecer comparaciones sobre la dinámica de las relaciones laborales en las distintas provincias petroleras. Adicionalmente, es minoritaria la producción académica sobre las características de la conflictividad laboral en el sector en la actualidad. En este sentido, esta tesis participa de estas discusiones, contribuyendo a la comprensión de aspectos aún poco explorados de los conflictos laborales en el sector de hidrocarburos.

Aspectos metodológicos

El estudio se aborda desde una perspectiva multidisciplinaria, considerando elementos de la Sociología y de la Economía, así como de las Relaciones del Trabajo. La metodología de investigación combina análisis cualitativo de documentos y material periodístico con técnicas de análisis cuantitativo de series estadísticas y datos provenientes de diversas fuentes secundarias. Además, se analiza la legislación que rige la actividad y las políticas estatales destinadas al sector.

⁶ Existen dos tipos de yacimientos: convencional y no convencional. En los primeros, sus características porosas y permeables y las del fluido (gas, condensado y/o petróleo) permiten que el hidrocarburo fluya fácilmente hacia el pozo, pudiendo ser explotados con tecnología tradicional, sin gran dificultad técnica. Por el contrario, los reservorios no convencionales requieren para su explotación mayores precios y más tecnología debido a su baja porosidad y permeabilidad, siendo la fractura hidráulica (fracking) una de las técnicas extractivas utilizadas (Cabanillas et al., 2013). El principal recurso no convencional es el shale o roca de esquisto, formación sedimentaria que contiene gas y petróleo. Argentina se posiciona como la tercera potencia en shale detrás de China y Estados Unidos (<https://www.ypf.com/EnergiaYPF/Paginas/recursos-no-convencionales.html>)

En esta investigación se utilizaron distintas fuentes de datos. En primer lugar, como fuente principal de datos sobre empresas, empleo y salarios se acudió al Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) perteneciente al MTEySS. Esta área elabora estimaciones tomando como base los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). El SIPA reúne información sobre empleos registrados del sector privado, excluyendo al trabajo no registrado y al empleo público. Por esta razón, los datos relativos al empleo y salarios del sector de extracción de hidrocarburos refieren específicamente al ámbito privado. Para el caso del empleo, se consideró la cantidad de puestos de trabajo registrados por los empleadores. Para datos de salarios, se realizó un promedio anual a partir de la remuneración por todo concepto que es aquella declarada por la empresa (previa a las deducciones por cargas sociales) para cada mes. Incluye adicionales de periodicidad no mensual, horas extraordinarias, viáticos, sueldo anual complementario y bonificación por vacaciones.

En segundo lugar, en lo relativo a los niveles de producción de las empresas, la fuente de información fue la Secretaría de Energía de la Nación. Se consideraron los niveles de extracción de hidrocarburos según localización y empresa.

En tercer lugar, respecto a las características de las organizaciones sindicales, dirigentes y procesos eleccionarios, se trabajó con la base de datos de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) perteneciente al MTEySS. Dicha base contiene información sobre las organizaciones sindicales registradas, su estructura, inscripción, adhesiones a entidades de grado superior y ámbito de actuación territorial.

Por último, para obtener información acerca de las relaciones laborales se trabajó con dos bases de datos: la base de Acuerdos y Convenios Colectivos y la base de Conflictos laborales, sistematizadas por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEYERT) perteneciente al MTEySS. Asimismo, se realizó un análisis documental de los “Archivos de noticias” elaborados por el equipo de Conflictos laborales perteneciente a la misma repartición. La base de Acuerdos y Convenios Colectivos se elabora considerando todos los acuerdos y convenios colectivos homologados en el MTEySS que se negociaron en el marco de la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250⁷. Dicha ley se circunscribe al ámbito privado, pero incluye a la mayoría de los organismos estatales descentralizados, autónomos y autárquicos y a las empresas estatales (sociedad del Estado o sociedad anónima con participación estatal mayoritaria), como es el caso de la empresa YPF en la actualidad.

Por su parte, las estadísticas de conflictos laborales se elaboran desde el año 2006 a partir del relevamiento de más de 140 medios de prensa de todo el país. Se cubre la información sobre cada provincia y se elabora

⁷ Ley 14.250 (B.O. 29/09/1953)

un Archivo de Noticias en el que se recopilan y clasifican los artículos seleccionados. Luego, la información sistematizada es volcada en la base de datos y procesada a través del programa estadístico SPSS.

Siguiendo el informe metodológico del área (MTEySS, 2018), la conflictividad laboral constituye un fenómeno complejo que debe abordarse desde diversos indicadores que den cuenta de sus múltiples dimensiones. Es importante considerar el repertorio de acciones conflictivas que se pone en práctica en el desarrollo de los conflictos: no es lo mismo un anuncio de una medida de fuerza que la interrupción del proceso de trabajo en una huelga. Estas diferencias pueden captarse distinguiendo el análisis de los conflictos en los que tuvo o no tuvo lugar un paro. La conflictividad laboral con paro permite considerar a la actividad huelguística en sus dimensiones de extensión, tamaño y duración, que son captadas a través de tres indicadores: cantidad de conflictos con paro, cantidad de huelguistas y cantidad de jornadas individuales no trabajadas (JINT). Por cantidad de conflictos laborales con paro, se entiende la serie de eventos desencadenados a partir de la realización de una acción conflictiva por parte de un grupo de trabajadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales, cuando al menos una de esas acciones haya consistido en una huelga. La cantidad de huelguistas refiere al número de trabajadores que realizan efectivamente el paro, es decir, los que participan de la acción interrumpiendo su trabajo. Este indicador se construye a partir de la estimación de la cantidad de trabajadores que se desempeñan en los establecimientos o en la rama de actividad donde se desarrolla el conflicto. La cantidad de jornadas individuales no trabajadas (JINT) es el índice resultante de multiplicar la duración de los paros por la cantidad de huelguistas. Dicha duración se establece teniendo en cuenta el tipo de jornada de trabajo característico de cada actividad económica o sector de actividad.

De la misma manera, pueden obtenerse datos de cantidad de conflictos sin paro que son aquellos que incluyen acciones distintas a la huelga: estado de alerta, anuncio de medidas de fuerza, protesta, movilización, corte, bloqueo y ocupación. Una de las variables fundamentales para el análisis de la conflictividad laboral es el nivel de agregación, que se construye a partir de la combinación de dos dimensiones: 1) el lugar donde se desarrolla el conflicto: la rama de actividad o el lugar de trabajo (establecimiento, dependencia o empresa); 2) el alcance territorial del conflicto: ámbito geográfico local (municipio, provincia) o nacional (todo el país). A partir de estas dimensiones se establecen tres niveles de agregación: lugar de trabajo, rama local y rama nacional. Otras de las variables consideradas son: rama de actividad económica, tipo de reclamo, organización que impulsa el conflicto, localización geográfica y medida de acción predominante, entre otras.

En lo relativo al análisis de la conflictividad laboral en el sector de extracción de hidrocarburos, se diseñó una categorización especial para identificar aquellos conflictos en los cuales participaron trabajadores pertenecientes al sector extractivo según sean de la rama de extracción o de servicios a la extracción. De

acuerdo a los datos obtenidos, se consideró a la cantidad de conflictos (con y sin paro) y de jornadas individuales no trabajadas como los indicadores más pertinentes para dar cuenta de la dinámica de la conflictividad laboral en el sector.

Durante la realización de la tesis se fueron presentando distintas dificultades para el acceso y la obtención de los datos. En primer lugar, los sucesivos cambios de estructuras en los organismos del Estado debido al cambio de gobierno tras las elecciones presidenciales de 2015, se convirtieron en obstáculos para el mantenimiento de la periodicidad de las publicaciones oficiales tomadas como fuente de información. En muchos casos, las páginas webs y los miembros de los equipos técnicos fueron mutando, haciendo dificultosa la obtención de mayor información. En segundo lugar, al trabajar con fuentes estadísticas oficiales, el máximo nivel de desagregación de la información alcanzado es el que se obtiene por acceso público a través de las respectivas páginas webs, preservando el secreto estadístico.

El *período* que se analiza es el comprendido entre los años 2006-2015. La fecha de inicio responde principalmente a que el 2006 constituye un año representativo para el sistema de relaciones laborales en nuestro país. En particular, Palomino y Trajtemberg (2006) y Trajtemberg (2007) describen que durante el año 2006 fueron homologados más de 900 convenios y acuerdos colectivos, la cifra más alta considerando los últimos quince años anteriores. Los autores ubican al 2006 como el primer año, desde la salida de la crisis de 2001, en que el Poder Ejecutivo no otorgó aumentos de suma fija por decreto si no que, por el contrario, los aumentos fueron producto de negociaciones paritarias.

Si bien esta nueva dinámica de las relaciones laborales se inscribe en un ciclo más prolongado que se instaura a partir de 2003, desde el año 2006, con el inicio de las negociaciones paritarias entre empleadores, sindicatos y Estado, las relaciones laborales comenzaron a funcionar con mayor autonomía. Asimismo, Etchemendy y Collier (2007) ubican al período 2005-2006 como aquel con los máximos niveles de negociación colectiva y conflicto, en el cual se terminó de consolidar el pasaje del conflicto social, que predominaba en el contexto de la crisis económica-financiera de 2001-2002, al conflicto laboral. Paralelamente al mayor registro de negociaciones colectivas, en 2006 el Ministerio de Trabajo de la Nación retoma la elaboración de las series de conflictos laborales que habían quedado discontinuadas en 2002 (Palomino, 2007)⁸.

La finalización en el año 2015 responde a transformaciones ocurridas tanto en el plano nacional como internacional. Respecto al nivel local, en diciembre de 2015, con el cambio de gobierno se inició un ciclo político que implicó un cambio de paradigma en torno a las instituciones públicas, la protección social y la

⁸ En relación al sector de extracción de hidrocarburos es importante mencionar que, a partir de 2006, se asiste a la conformación de nuevas organizaciones gremiales.

política macroeconómica, impactando diferencialmente en las características de la conflictividad laboral. En el plano internacional, entre los años 2014 y 2015 comenzaron a modificarse las reglas del juego en el sector de extracción de hidrocarburos debido a la caída del precio internacional del petróleo, generando nuevas y diversas problemáticas.

Estructura de la tesis

La tesis se estructura en cuatro capítulos. El *primero* describe las características de las relaciones laborales y la conflictividad laboral en la actualidad y presenta las especificidades del modelo sindical argentino y el marco jurídico institucional que regula la actividad sindical. Asimismo, desarrolla el estado de la cuestión sobre la dinámica productiva y las relaciones laborales en el sector de extracción de hidrocarburos, y presenta el marco teórico de referencia para el análisis de la dinámica productiva, los procesos de organización del trabajo, las relaciones laborales y el conflicto laboral.

En el *segundo capítulo* se describen las características de la dinámica productiva del sector, considerando la estructura empresarial y productiva, los procesos de organización del trabajo y distintos indicadores de la dinámica económica como la cantidad de empresas activas y el volumen y valor de la producción. Asimismo, se presenta la legislación que rige la actividad y las políticas estatales destinadas al sector.

En el *tercer capítulo* se estudian las características del empleo y los salarios en el sector a través de los indicadores de remuneración promedio y evolución de los puestos de trabajo y del salario real. Además, se describen las características de las organizaciones sindicales y las particularidades de la estructura sindical del sector, considerando los procesos electorales gremiales y la presencia de disputas intra e inter sindicales.

Finalmente, en el *cuarto capítulo* se analizan las características de la conflictividad laboral en el sector, considerando la evolución y particularidades de los conflictos desarrollados a nivel nacional y en las provincias seleccionadas. La lectura de la conflictividad laboral se realizará a la luz de los datos presentados en capítulos anteriores: niveles de producción, organización del trabajo, empleo, salarios y características de las organizaciones sindicales, entre otros.

Capítulo I. CONTEXTO DE LAS RELACIONES LABORALES Y ABORDAJE CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.

Este capítulo tiene como propósito describir las características principales de las relaciones laborales y el modelo sindical argentino para luego presentar las definiciones y categorías de análisis que orientarán la lectura de los capítulos siguientes. En primer lugar (1.1), se describen las particularidades de las relaciones laborales y la conflictividad laboral en Argentina en el período seleccionado, y se presentan las especificidades del modelo sindical argentino y el marco jurídico que regula la actividad sindical. En segundo lugar (1.2), se desarrolla el estado de la cuestión sobre la dinámica productiva y las relaciones laborales en el sector de extracción de hidrocarburos, tomando en cuenta enfoques que incluyen la perspectiva socio-económica y las ciencias sociales del trabajo. En tercer lugar (1.3), se presentará el marco teórico de referencia para el análisis de la dinámica productiva y los procesos de organización del trabajo. Por último (1.4), se presentará el marco teórico para el análisis de las relaciones laborales y el conflicto laboral.

1.1. Relaciones Laborales y modelo sindical argentino (2003-2015)

En este apartado se describen las características de las relaciones laborales y la conflictividad laboral en la actualidad y se presentan las especificidades del modelo sindical argentino y el marco jurídico institucional.

1.1.1. Principales rasgos de las Relaciones Laborales y la conflictividad laboral

Entre los años 2003 y 2015, en Argentina, se asistió a un proceso de fortalecimiento del sistema de relaciones laborales. Algunos de los indicadores de este proceso son: el aumento de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo negociados (Palomino y Trajtemberg, 2006; Trajtemberg et al., 2009a), el aumento de los conflictos laborales (Etchemendy y Collier, 2007; Palomino, 2007 y 2009; Spaltenberg, 2012), la expansión de la afiliación sindical y el surgimiento de nuevas entidades gremiales (Palomino y Gurrera, 2010; Trajtemberg et al., 2009b), el avance de la representación gremial en los lugares de trabajo al constatarse mayor número de delegados y comisiones internas, así como también el resurgimiento de la vida interna de los sindicatos, expresado en disputas entre distintas listas o niveles de la estructura sindical (Spaltenberg, 2012; Trajtemberg et al., 2012).

En este nuevo contexto político, institucional y económico que se instaura a partir del año 2003, la organización sindical recuperó su centralidad, contrastando notablemente con la década de 1990 en la cual los movimientos de desocupados y organizaciones sociales habían ganado protagonismo como representantes de la clase trabajadora. En este marco, la literatura académica sobre acción sindical en nuestro país plantea un debate acerca de si este protagonismo sindical que se visibiliza a partir de 2003

tiene o no elementos de continuidad respecto a la década anterior. La discusión que surge es si esta recomposición del poder sindical puede pensarse como un proceso de surgimiento de nuevas prácticas organizativas, como un fenómeno de renovación de estrategias gremiales tradicionales o, también, como una combinación de estrategias sindicales clásicas y novedosas (véase Etchemendy y Collier, 2007; Senén González y Haidar, 2009; Senén González y Del Bono, 2013; Senén González, 2014).

Como plantea Senén González (2014), el escenario sindical se volvió más complejo por la presencia de nuevos actores que confrontaron a los existentes e incorporaron estrategias dinámicas. Por esta razón, es relevante analizar las acciones implementadas desde los líderes y direcciones nacionales de los sindicatos, pero también debe prestarse atención a todos los niveles y formas de organización al interior de los gremios: seccionales locales, comisiones internas y delegados en los lugares de trabajo. Estas instancias sindicales influyen en las características que adquiere la conflictividad laboral.

Esta discusión se articula con otros aspectos de las relaciones laborales como son los procesos de subcontratación del trabajo que, a su vez, conllevan nuevas formas de manifestación de los conflictos. Las autoras Senén González y Del Bono (2013) se preguntan hasta qué punto es posible pensar en dinámicas de revitalización sindical en contextos atravesados por mecanismos de flexibilización y subcontratación laboral, y proponen dar respuesta a través de estudios de caso concretos, focalizando en distintos sindicatos y actividades económicas, y atendiendo a los diversos escenarios locales y regionales.

En esta línea, numerosas investigaciones analizan las características de la conflictividad laboral y la negociación colectiva en este período, incluyendo estudios de casos sobre distintos sectores económicos. Respecto al ámbito estatal, se destacan los estudios sobre el sector de profesionales de la salud (Baldi, 2018), docentes (Chiappe y Spaltenberg, 2010; Cyunel y Montenegro Loewy, 2015), administración pública (Menéndez, 2008 y Oyarzo, 2014) y empresas de servicios estatales (Rocca, 2019), entre otros.

Respecto al ámbito privado, la cantidad de investigaciones es abundante, destacándose los trabajos sobre formas de organización, negociación colectiva y conflictividad en cadenas de supermercados y call centers (Abal Medina, 2010; Del Bono y Bulloni, 2013; Fernández Milmanda, 2010), transporte de cargas (Pontoni, 2013), sector aceitero (Senén González y Medwid, 2007), industria manufacturera (Marticorena, 2010), energía (Haidar, 2013), subterráneo (Arias y Salgado, 2011) y automotriz y telecomunicaciones (D' Urso, 2016; Santella, 2013; Senén González y Haidar, 2009), entre otros. En este sentido, la presente tesis intenta contribuir al campo de los estudios sectoriales sobre acción sindical, en un marco de análisis de las relaciones laborales a partir de los conflictos colectivos, que además considera a la rama de actividad económica como eje analítico principal.

Como dejan entrever los distintos estudios mencionados, la conflictividad laboral adquiere características diversas según se desarrolle en el ámbito estatal o privado debido a las particularidades del empleador, la estructura sindical y el tipo de actividad económica. En este sentido, al analizar la conflictividad laboral con paro entre los años 2006-2015 (MTEySS 2015 y 2016), se observa que ascendió la cantidad de conflictos tanto en el ámbito estatal como privado. Los valores de huelguistas y jornadas individuales no trabajadas presentaron diversas fluctuaciones según el ámbito, la coyuntura local e internacional y las problemáticas específicas de cada sector. Los mayores niveles de conflictividad se concentraron en el ámbito estatal, donde los conflictos son más numerosos y registran mayor cantidad de huelguistas y de jornadas no trabajadas. En este ámbito prevalece un comportamiento sindical “orientado hacia el conflicto” (Palomino, 2009), debido a que una elevada proporción de los conflictos desembocan en paros. Asimismo, los paros suelen ser más extensos que los del sector privado, en donde intervienen mecanismos como la conciliación obligatoria que facilitan su gestión.

En el ámbito estatal, los conflictos docentes en demanda de aumentos salariales explican los picos alcanzados en cantidad de huelguistas y jornadas individuales no trabajadas. En algunos casos, son conflictos desarrollados a nivel provincial y, en otros, responden a medidas convocadas a nivel nacional. Los conflictos de rama de actividad, que abarcan a todos los trabajadores de una actividad económica, reunieron la mayor proporción de huelguistas y jornadas no trabajadas, dando cuenta de una duración más prolongada de los paros en este nivel de agregación. En este ámbito, los últimos cuatro años de la serie 2006-2015 reunieron los valores más elevados de conflictividad. En particular, los índices inflacionarios del año 2014 impulsaron una gran cantidad de paros en demanda de aumentos salariales y reapertura de paritarias.

Por el contrario, en el ámbito privado, si bien los conflictos dan cuenta del comportamiento de un universo de asalariados significativamente superior al del ámbito estatal, en términos generales, son disputas en las cuales predomina una conducta sindical “orientada hacia la negociación” (Palomino, 2009) debido a que existen mayores canales de mediación entre las partes. Durante el período bajo estudio, se evidenció el resurgimiento del “conflicto industrial”, caracterizado por huelgas de gran tamaño y breve duración (Spaltenberg, 2012). En este tipo de conflictos, los sindicatos comienzan anunciando medidas de fuerza que luego son suspendidas por la convocatoria a reuniones por parte del Estado y los empleadores. Cuando estas medidas se concretan, suelen ser de corta duración. Aquí se refleja un comportamiento sindical orientado a presionar a la contraparte empleadora en el curso de una negociación, siendo el conflicto un medio para negociar (Palomino, 2009). El arbitraje estatal suele ser más rápido en los casos con mayor impacto social, ya sea que se trate de un servicio público, como ocurre con el transporte de pasajeros o, también, en el caso

del sector de extracción de hidrocarburos, refinerías y estaciones de servicios, donde se ve comprometida la distribución de gas y combustibles.

Existen dos configuraciones típicas de conflictos privados ya sea que se desarrollen en el nivel de rama de actividad o en el nivel de lugar de trabajo. Siguiendo a Spaltenberg (2012), los conflictos de rama se caracterizan por ser huelgas de gran tamaño y breve duración, incidiendo en la evolución de los huelguistas y de las jornadas individuales no trabajadas al involucrar a todos los trabajadores de una actividad particular. Por lo general, reflejan lo que sucede anualmente en las negociaciones salariales que encabezan las Federaciones sindicales y los grandes sindicatos de rama centralizados a nivel nacional. Por su parte, los conflictos acotados a los lugares de trabajo suelen ser mayoritarios en cantidad y duración, pero de menor tamaño, al involucrar únicamente a los trabajadores de una empresa determinada. En términos generales, estos conflictos son protagonizados por las seccionales locales de los sindicatos o las comisiones internas de los establecimientos.

En el ámbito privado, los conflictos de rama estuvieron orientados mayoritariamente por reclamos de mejora salarial, mientras que en los conflictos de empresa predominaron reclamos de condiciones laborales y salarios adeudados. Los mayores niveles de conflictividad se concentraron entre 2008 y 2010. En 2008, se registró un alza de precios internos que impulsó numerosos conflictos salariales y, posteriormente, la crisis financiera internacional impactó sobre la economía local, originándose conflictos en la industria manufacturera (en particular las ramas metalúrgica y alimenticia), que aportaron una gran cifra de huelguistas y jornadas no trabajadas. Asimismo, el impacto de la crisis internacional se tradujo en un leve aumento de los conflictos tendientes a la preservación de las fuentes de trabajo.

Esta descripción sobre las características de la conflictividad laboral en nuestro país nos aporta un marco general para el análisis de los conflictos en el sector extractivo, dando cuenta de los distintos factores que influyen en su desarrollo.

1.1.2. Especificidades del modelo sindical argentino

La actividad sindical argentina se encuentra regulada por el Estado a través de la autoridad de aplicación que es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Trajtemberg et al. 2009a). El marco jurídico de esta regulación está dado por la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales⁹, que contiene dos elementos claves del modelo sindical argentino: la personería gremial y la homologación de convenios y acuerdos. A través de la personería gremial, el Estado le otorga el monopolio de la representación al sindicato con mayor cantidad de afiliados de cada rama de actividad o empresa. Este reconocimiento constituye al sindicato con

⁹ Ley N° 23.551 (B.O. 22/04/88).

personería gremial como el único actor autorizado para la firma de convenios colectivos, además de otorgarle la potestad para recaudar cuotas sindicales y administrar sus propias obras sociales. Por el contrario, las asociaciones sindicales simplemente inscriptas no cuentan con estas prerrogativas y no están habilitadas para negociar colectivamente, a menos que no exista en ese ámbito otro sindicato con personería gremial. De esta manera, el modelo sindical argentino habilita la existencia de distintas organizaciones gremiales para representar a un mismo colectivo de trabajadores, pero sólo la organización más representativa tiene derechos exclusivos. En el ámbito estatal esta dinámica es diferente debido a que predomina el pluralismo sindical; es decir, que más de un sindicato puede ser reconocido por el Estado a través de la personería gremial.

Según la Ley N° 23.551, las asociaciones sindicales en Argentina pueden asumir las siguientes formas: 1) primer grado –*sindicatos o uniones*–; 2) segundo grado –*federaciones*, cuando agrupen asociaciones de primer grado–; 3) tercer grado –*confederaciones*, cuando agrupen a las asociaciones de primer o segundo grado–. Las organizaciones de primer y segundo grado tienen un lugar central en la negociación debido a que son las entidades que firman los convenios colectivos de trabajo. Por su parte, la Confederación General del Trabajo (CGT) es la asociación de tercer grado que representa a la mayor parte de los trabajadores afiliados a sindicatos o federaciones de todo el país. Asimismo, existen conducciones paralelas como la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), organización de tercer grado que obtuvo la simple inscripción en el año 1997 y está conformada principalmente por sindicatos estatales como la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y gremios docentes adheridos a la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA).

El segundo elemento que caracteriza la intervención del Estado en la actividad sindical es la homologación de convenios y acuerdos colectivos (Trajtemberg et al. 2009a). A través de dicha homologación, los convenios y acuerdos se transforman en instrumentos que los empleadores deben respetar y cumplir. Una característica de los convenios colectivos en Argentina es su extensa cobertura debido a que rigen para todos los trabajadores que se encuentren bajo los ámbitos de actuación de la representación sindical, independientemente de su afiliación gremial.

Un tercer elemento del modelo sindical argentino es el predominio de los sindicatos verticales organizados por rama de actividad, con estructuras internas fuertemente piramidales que concentran los recursos de poder (Trajtemberg et al., 2009a). En la actualidad se registra un incremento de las inscripciones de nuevas organizaciones sindicales, numerosos pedidos de ampliación del alcance del ámbito de actuación de un sindicato para luego disputar el espacio de representación con el sindicato preexistente y también distintos conflictos intergremiales, por encuadramiento sindical. En este sentido, existen importantes debates respecto a este modelo de centralización sindical y los criterios que determinan cuál es la organización más

representativa, poniendo en cuestión si el sindicato que adquiere el monopolio de la representación representa verdaderamente los intereses del colectivo de trabajadores en nombre de quien actúa (Trajtemberg y Battistini, 2015).

Asimismo, si bien se trata de un modelo sindical centralizado a nivel de rama, también se realizan acuerdos colectivos de empresa y existe una importante presencia sindical en los lugares de trabajo. Como presentan Trajtemberg, et al. (2012), el 39% de los asalariados registrados del sector privado del país trabaja en establecimientos en los cuales se ha elegido, al menos, un delegado sindical. La representación sindical es mayor en empresas de gran cantidad de trabajadores, indicando dificultades para la organización sindical en los establecimientos de menor tamaño.

Los delegados y las comisiones internas poseen una doble función en los lugares de trabajo: por un lado, representan a los trabajadores ante el sindicato, el empleador y el Estado y, por el otro, representan al sindicato ante el empleador y el trabajador. Sus principales objetivos consisten en informar a los trabajadores sobre sus derechos, normas convencionales y disposiciones de la autoridad laboral, controlar la efectiva aplicación de las normas en los establecimientos y transmitir a la comisión directiva del sindicato las demandas de los trabajadores.

En este modelo sindical se enmarca el accionar de los sindicatos que serán analizados en la tesis. El otorgamiento de la personería gremial, el reconocimiento de nuevas asociaciones sindicales y la presencia gremial en los lugares de trabajo, entre otros, son factores que influyen en la dinámica de las relaciones laborales y deben tenerse en cuenta para el análisis de los conflictos laborales.

1.2. El sector de extracción de hidrocarburos argentino

La literatura que describe las características de la dinámica productiva del sector de extracción de hidrocarburos resalta el rol estratégico del petróleo y el gas en el desarrollo económico y en la matriz energética del país, evaluando su desempeño y problemas estructurales. En una gran parte de las investigaciones se pone el acento en la privatización de la empresa YPF en la década de 1990, su posterior nacionalización en 2012 y los impactos en el desempeño del sector.

Existen diversos trabajos que analizan y/o comparan estas etapas, observando el funcionamiento del mercado petrolero, su renta y niveles de producción. Tomando a YPF como estudio de caso, Asiain y Crivelli (2012) abordan el marco legal que rige la explotación de hidrocarburos en la Argentina y su incumplimiento en los principales yacimientos operados por YPF S.A. una vez privatizada. En ellos observan una declinante producción y una caída de las reservas a lo largo de la administración Repsol a partir del año 1998. En el mismo sentido, los textos de Barrera (2012 y 2013) y Serrani (2013) analizan las

transformaciones de la empresa YPF desde su privatización, prestando atención a las consecuencias de la desregulación del mercado de hidrocarburos en Argentina, que se tradujo en una fuerte concentración de la producción en manos de pocas empresas. En particular, el primer autor considera que dicha concentración generó problemas asociados a la ineficiencia productiva, en tanto las empresas privadas se centraron en los segmentos más rentables, reduciendo las inversiones de riesgo y maximizando aquellas asociadas a la explotación.

Por su parte, Giuliani (2013) indaga en la historia económica reciente de la Provincia de Neuquén, cuyo principal rasgo es la dependencia respecto de la actividad hidrocarburífera. En relación con la privatización de YPF, analiza la normativa sancionada y la reestructuración de la empresa, haciendo hincapié en el proceso de desvinculación del personal de la compañía y el rol del Sindicato en ese contexto. Respecto a las políticas puestas en práctica desde 2003, la autora argumenta que incidieron en el funcionamiento de la actividad, pero no lograron revertir la tendencia de caída en los niveles productivos. En el mismo sentido, Sabbatella (2012) caracteriza y clasifica las políticas petroleras implementadas desde el Estado en el periodo 2002-2012, y Barneix (2012) realiza un análisis del funcionamiento del mercado hidrocarburífero en la Argentina entre 2002-2011, indagando en la participación empresarial en la producción de petróleo y gas y en los niveles de producción, exportación e importación de los hidrocarburos, entre otras variables.

También se destacan los estudios elaborados por la CEPAL (2002 y 2015) que dan cuenta de la influencia de la privatización y posterior nacionalización de YPF en el desempeño productivo, los mercados laborales y las estrategias de inversión. En particular, el estudio publicado en el año 2015 analiza el impacto de la reestatización de YPF en el entramado productivo de distintas provincias, considerando los cambios en el nivel de empleo y la creación de empresas.

Más allá del análisis específico sobre YPF y las políticas regulatorias, distintos autores han analizado el desarrollo productivo del sector considerando los distintos actores que intervienen en él. En particular, Prado y Robledo (2001, 2010, 2015 y 2015b) estudian las estrategias de gestión e innovación asumidas por el empresariado regional y las PyMES de servicios, y el papel que desempeñan en el desarrollo económico local. Dentro de los estudios más recientes, desde la Universidad Nacional del Comahue se han impulsado investigaciones sobre los desafíos surgidos a partir de la explotación de yacimientos no convencionales (Landriscini, 2015 y 2017; Landriscini y Orlandini, 2015 y Landriscini, et al., 2017). Dichos autores describen las alianzas y redes de subcontratación a partir de las cuales las empresas organizan la actividad productiva. Consideran que las explotaciones de tipo no convencional en la Cuenca Neuquina supusieron nuevas formas de desarrollo tecnológico y de organización del trabajo con el crecimiento del número de PyMEs proveedoras de servicios y la demanda de trabajadores con distintos grados de calificación. Además, se asistió el ingreso al mercado de grandes empresas multinacionales. En uno de sus artículos, Landriscini

(2015) describe las redes empresariales conformadas en la Cuenca Neuquina a partir de la articulación entre las grandes operadoras nacionales y multinacionales, que son el núcleo de la cadena productiva, y el primer y segundo anillo de empresas proveedoras de servicios.

Por su parte, las Ciencias Sociales del Trabajo han contribuido al estudio del sector desde distintas perspectivas, indagando en el impacto que tuvo la privatización de YPF en la identidad personal y colectiva de los trabajadores, las relaciones laborales y la organización sindical. Tomando aportes de la antropología social y recurriendo al trabajo de campo y a técnicas etnográficas, los estudios de Palermo (2012, 2013, 2014) y Palermo y Rossi (2011) describen en profundidad el ámbito laboral petrolero en su cotidianeidad, dando cuenta de la conformación de un colectivo de trabajadores con características distintivas dadas por las condiciones de trabajo. Estos estudios concluyen que las condiciones laborales generan consecuencias en los trabajadores, principalmente en la salud física y psíquica y en el desarrollo social, debido a que viven “a contramano” del resto de los habitantes de su familia y su ciudad. En este mismo sentido, García (2009) analiza la experiencia social de los trabajadores de la Cuenca Neuquina y describe el impacto que tienen las condiciones de trabajo en la subjetividad de los trabajadores, concluyendo que las condiciones climáticas hostiles y alejadas de las ciudades terminan generando sentimientos de soledad y desarraigo.

Volviendo a las investigaciones de Palermo (2012, 2013, 2014), también indagan en las representaciones sociales existentes en torno a los trabajadores. En este aspecto, mencionan que los habitantes de las ciudades petroleras asocian el elevado costo de vida local a los salarios que cobran los petroleros, además de identificarlos con estilos de vida distintos a las costumbres propias de la ciudad. Asimismo, Palermo analiza las consecuencias de la privatización y tercerización sobre la conformación del colectivo de obreros de YPF, en tanto se quebró el sentimiento de solidaridad y comunidad al existir distintas categorías de trabajadores según su tipo de contratación y relación con la empresa. El autor concluye que estas nuevas estrategias empresariales generaron fragmentación, asimetría y discriminación entre los mismos trabajadores.

En esta línea, los trabajos de Bidauri, et al. (2014) y Muñiz Terra (2008 y 2013), analizan el impacto que tuvo la privatización de YPF en la identidad laboral y la vida familiar y social de los trabajadores que fueron despedidos, pues implicó una ruptura con el sentimiento de pertenencia que implicaba ser trabajador de la empresa. Respecto a los trabajadores que sí continuaron en la compañía una vez privatizada, sufrieron distintas consecuencias asociadas a una mayor inestabilidad y precarización de las condiciones de trabajo, además de generarse rupturas en sus carreras laborales al quedar las promociones atadas a criterios individualistas.

En lo referido a las consecuencias de la privatización sobre la negociación colectiva, Palermo (2012) y Capogrossi (2010 y 2011) examinan la cristalización de la flexibilización laboral en las convenciones colectivas de trabajo firmadas a partir de la década de 1990. Con la privatización de YPF se multiplicaron los convenios colectivos, pero dando lugar a una reducción de derechos y una menor estabilidad para los trabajadores tercerizados respecto a los que dependían directamente de YPF. Capogrossi (2010 y 2011) observa la instalación de numerosas cláusulas flexibilizadoras que incluían la contratación temporaria y premios por mayor eficiencia y desempeño individual que remplazaron las bonificaciones por eficiencia colectiva. Asimismo, la habilitación para realizar múltiples tareas, más allá de las establecidas por contrato, implicó una ruptura con las características de los antiguos convenios colectivos que pautaban calificaciones, categorías y tareas específicas para cada puesto de trabajo. En el mismo sentido, Orlansky y Makón (2003) argumentan que YPF fomentó la participación y el compromiso de los empleados en las metas y objetivos de la empresa por medio de un sistema de gratificación por eficiencia. Con este tipo de incrementos salariales atados al desempeño individual, el rol del sindicato dejó de ser decisivo para negociar mejoras salariales. Asimismo, otro de los impactos sobre el SUPEH, la organización sindical de los trabajadores de YPF, se relaciona con el surgimiento de problemas de encuadramiento sindical y disputas inter sindicales. Si bien el SUPEH conservó por ley el monopolio de la representación de los trabajadores de YPF, se generaron situaciones de competencia con los sindicatos del ámbito privado pertenecientes a la Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustibles (F.A.Si.Pe.G.yBio) por la representación de los trabajadores de las empresas subcontratistas que desarrollaban actividades para YPF. En este caso, el SUPEH comenzó a incluir también dentro de sus reivindicaciones a los intereses de los trabajadores tercerizados.

Los distintos autores concluyen que, frente a estas reformas, las seccionales del SUPEH oscilaron entre la crítica y la adhesión a las medidas. Según Muñiz Terra (2006), la conducción del sindicato negoció con la empresa y participó en la conformación de los emprendimientos laborales integrados por los trabajadores despedidos. De este modo, el sindicato pasó a ser propietario de las PyMES, convirtiéndose en empleador de sus propios afiliados. Con esta configuración, se constataron distintos tipos de afiliados al sindicato: los históricos, los “socios” o “dueños de las cooperativas”, los contratados por las cooperativas y también afiliados eventuales.

Por último, investigaciones más actuales han considerado la perspectiva de género para estudiar al sector. Los trabajos de Barrionuevo (2016), Muñiz Terra (2015) y Palermo (2015) describen a la actividad como un sector predominantemente masculino que tiende a reproducir los estereotipos y roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres: mientras que el trabajador petrolero realiza una actividad forzosa e insalubre, su compañera se encuentra en la ciudad dedicándose a las tareas domésticas y de cuidado. En las

entrevistas realizadas, los autores observaron discursos y prácticas asociadas a un tipo de disciplina fabril cuya característica es una constante demostración de la masculinidad y fortaleza. En particular, Palermo (2015) analiza la relación entre masculinidad, políticas empresariales y disciplina fabril, afirmando que se ha consolidado un “sujeto fabril-petrolero-masculino” que es funcional a los intereses de la producción.

1.3. El análisis de la dinámica productiva y los procesos de organización del trabajo

Entre los años 1989 y 1999, se terminó de consolidar en Argentina un modelo de reformas neoliberales orientadas al mercado iniciado a mediados de la década de 1970. Este conjunto de transformaciones implicó el retiro del Estado de sus funciones económicas, sociales y provisionales e impactó fuertemente en el sistema productivo, dando lugar a una primacía del capital financiero y a procesos de internacionalización de las grandes empresas con cierre de las pequeñas y medianas, y privatización de las estatales. En relación al mundo laboral, se efectuaron medidas de desregularización del mercado de trabajo, como las modificaciones a los regímenes de asignaciones familiares y de accidentes de trabajo y la habilitación de formas de flexibilización o precarización contractual, incluyendo contrataciones por tiempo determinado y pasantías (Novick, 2010).

Dichos procesos impactaron en la dinámica productiva y en la forma de organizar el trabajo al interior y entre las empresas, que pasaron a recurrir a distintas estrategias de descentralización de la producción, subcontratación de tareas y uso de agencias externas para actividades centrales y periféricas. Según Valdés Dal-Ré (2002), la descentralización productiva se caracteriza por dos rasgos: la fragmentación o segmentación del ciclo productivo y la externalización o exteriorización de ciertas fases, funciones o actividades. Por consiguiente, se derivan dos consecuencias de la descentralización: una, que consiste en la introducción de un principio de división del trabajo entre las empresas que se especializan solo en una actividad determinada y, la otra, que reside en el tipo de relaciones interempresariales que la descentralización productiva demanda. Este tipo de relaciones implican la conformación de redes, asociaciones o alianzas comerciales entre las empresas, con vínculos de cooperación, coordinación o dependencia recíproca.

Estos dos conceptos interrelacionados –subcontratación y redes empresariales–, nos permitirán caracterizar la forma en que se organiza el trabajo y la dinámica productiva en el sector de extracción de hidrocarburos. Ambos términos aluden a nuevas maneras de organizar la producción e incluyen, también, cambios en las formas que adopta el trabajo.

En su análisis sobre el trabajo asalariado, Palomino (2000) describe dos tipos de dependencia existentes en la relación entre capital y trabajo. La primera refiere a la dependencia económica, que implica la figura de un trabajador cuya única o principal fuente de ingreso es su fuerza de trabajo. Esta dependencia se refleja

en un contrato a través del cual se intercambia trabajo por dinero. El segundo tipo de dependencia es la jurídica, que implica que el trabajo esté bajo la dirección y supervisión del empleador.

Según este autor, la subcontratación laboral es una de las formas que puede asumir el trabajo asalariado que ha trastocado la dependencia clásica del trabajo respecto al capital. En palabras de Palomino, la subcontratación “puede definirse como un mecanismo de incorporación del trabajo en las empresas a través de la mediación de otras empresas. En la subcontratación, el trabajador se sitúa bajo una doble sujeción, a la empresa que constituye el ‘locus’ donde se realizan las tareas y a cuyas reglas de organización se subordina, por un lado, y a la empresa que lo contrata en forma directa y con la cual establece su dependencia contractual por otro” (2000: 18). Para Morin (2005), este tipo de organización responde a estrategias financieras de distribución del riesgo económico que asumen las grandes y medianas empresas. El reparto de los riesgos es asimismo un reparto del riesgo del empleo, medido no sólo en el costo laboral sino también en el costo de la indemnización en caso de implementar despidos. Por esta razón, la subcontratación trae aparejadas condiciones de mayor precarización del trabajo en términos de menor estabilidad, protección y salario de los trabajadores subcontratados respecto a aquellos contratados directamente por la empresa donde se realiza el trabajo. De todas maneras, como plantea Battistini (2010), la precarización no es prerrogativa de las subcontratistas porque en las empresas principales puede haber trabajo precarizado y, también, en las empresas subcontratistas podría darse que las condiciones de trabajo sean mejores que en la empresa principal.

Como definen Iranzo y Richter (2012), las contratistas son empresas que ejecutan una determinada obra o servicio para otra empresa, dentro o fuera de esta, pero con sus propios trabajadores y herramientas. A su vez, pueden transferir la realización de ciertas fases o tareas a otras empresas, conformándose redes de subcontratación. En estas redes de subcontratación las empresas gozan de mayor o menor estabilidad de acuerdo a su tamaño; en el caso de las pequeñas empresas, terminan compitiendo entre sí e incluso abaratando sus costos para ser contratadas. Observamos así nuevas formas de organizar la producción y el trabajo que incluyen actividades productivas realizadas por trabajadores contratados por varias empresas, distritos productivos con múltiples empleadores y organizaciones sindicales, y también distintos regímenes laborales dentro de una misma empresa. Nos preguntamos entonces, ¿cuáles son las características de las redes de empresas derivadas de las estrategias de subcontratación?

Bisang et al. (2005) definen a la red productiva como un espacio económico de creación de competencias e intercambio de bienes y/o servicios que incluye una o varias empresas núcleos, sus proveedores y clientes. Al interior de estas redes se intercambian flujos de información, experiencias productivas, conocimientos y estrategias de desarrollo y se configuran jerarquías debido a que participan empresas que operan con

diversas tecnologías y capacidades financieras y económicas, y tienen articulaciones diferenciales con la demanda.

Becerra Rodríguez (2008) menciona que el estudio de la acción empresarial centrada en la empresa y sus atributos ha evolucionado hacia un enfoque que trasciende la unidad productiva y se centra en los sistemas productivos como un todo, considerando el papel de las redes empresariales y su incidencia en la forma de operar de las empresas. Para definir teóricamente el concepto, retoma la distinción entre redes horizontales y verticales que realiza la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUUDI). Por un lado, las redes horizontales refieren a una forma de cooperación entre empresas de tamaño similar que producen un mismo tipo de bien y deciden agruparse para comercializarlo, adquirir insumos, coinvertir o dotarse de servicios comunes; o por empresas que producen en conjunto un único producto, especializándose cada una en sus distintas partes. Si bien estas empresas cooperan entre sí, también compiten al estar en un mismo mercado y ocupar igual lugar en la cadena productiva. Por otro lado, las redes verticales se establecen con fines de colaboración entre empresas grandes, medianas y pequeñas que se sitúan en posiciones distintas y consecutivas en la cadena productiva y se asocian para alcanzar ventajas competitivas, construyendo relaciones estables de proveeduría. De esta manera, las redes verticales expresan las relaciones de subcontratación que existen entre las empresas grandes y otras de menor tamaño que proveen fuerza de trabajo y servicios.

Un conjunto de autores del plano nacional e internacional dialoga acerca de los significativos cambios que trajeron aparejadas estas nuevas estrategias productivas en el terreno del derecho laboral, la organización del trabajo y la acción sindical. Respecto a la relación de empleo, Piore y Safford (2006) plantean que se generó una gama más amplia que el empleo directo o binario que involucraba a un trabajador con un único empleador. Se conformaron relaciones laborales triangulares constituidas por: un trabajador, una empresa contratista que es la que efectivamente contrata a ese trabajador, y una empresa principal para la cual la contratista brinda servicios y mano de obra. Asimismo, el modelo de empleo permanente a tiempo completo fue dando lugar a otras modalidades que borraron las fronteras entre el empleo dependiente e independiente. Valdés Dal-Ré (2002) menciona otra de las consecuencias de la subcontratación, que es la mayor creación de pequeñas empresas de servicios y el redimensionamiento de las grandes firmas, pero dislocadas territorialmente y con menor cantidad de trabajadores.

Las estrategias de subcontratación también trastocaron la unidad de la empresa como entidad económica tal cual estaba concebida, dando lugar a una serie de ambigüedades respecto a la cuestión de quién es el empleador responsable de las condiciones de trabajo: ¿la empresa principal para la cual desempeñan sus tareas o la subcontratista? Según Rubery et al. (2002), las contradicciones que surgen de las relaciones interorganizacionales entre las empresas crean confusiones y ambigüedades en la configuración de la

relación de trabajo. En primer lugar, las responsabilidades de las empresas respecto a la salud y seguridad de los trabajadores no están claramente definidas al involucrar a más de una organización. El empleador principal puede asumir o no su responsabilidad respecto a los empleados de las subcontratistas¹⁰. En segundo lugar, surge la ambigüedad acerca de qué empleador es el encargado y tiene el conocimiento para controlar el proceso de trabajo. De esta manera, la empresa que contrata y de cual dependen los trabajadores no es la que decide efectivamente cómo se ejecuta o controla el trabajo. Por lo tanto, existen casos donde el empleador no tiene efectivo poder de dirección sobre sus trabajadores y el proceso de trabajo, o donde las empresas comparten este poder. En tercer lugar, surgen dificultades a la hora de definir y constituir unidades de negociación colectiva en la empresa. Nuevamente aquí la pregunta es: ¿el sindicato negocia con la empresa principal para la cual los trabajadores le brindan un servicio y se desempeñan diariamente, o la interlocutora es la subcontratista? En la práctica, se dan situaciones donde empleados contratados por distintas empresas que se desempeñan en un mismo lugar de trabajo pertenecen a distintos sindicatos, o también a un mismo gremio que negocia contemplando las diversas formas de relaciones laborales. Asimismo, pueden surgir problemáticas cuando la empresa reconoce la organización sindical pero sólo para un sector de los empleados que se desempeñan allí.

Por lo tanto, si bien las estrategias de subcontratación son utilizadas por las empresas para reducir el costo laboral, desestimular la organización colectiva y disminuir el conflicto, pueden generar nuevas problemáticas, más allá de las que ya están presentes en una relación directa y simple entre un empleador y un empleado. Rubery et al., (2002) mencionan tres áreas donde pueden surgir nuevas contradicciones: salario, gestión del desempeño y compromiso con la organización. En primer lugar, se desatan conflictos debido a la existencia de distintos salarios para la realización de un mismo tipo de trabajo, según sean los trabajadores permanentes o temporales, subcontratados o no. En segundo lugar, pueden surgir problemáticas para establecer estándares de rendimiento al no ser el empleador directo sino la empresa principal quien tiene mayores posibilidades de monitorear el desempeño de los trabajadores y brindar información. En tercer lugar, en relación al compromiso con la empresa, surgen confusiones entre la identidad del empleador y la identidad de la organización con la que se supone que el empleado debe mostrar algún tipo de compromiso.

Todos estos factores generaron fuertes impactos en la organización sindical. Al debilitarse el sentimiento de pertenencia a una empresa y la posibilidad de formación de una identidad colectiva, los sindicatos vieron disminuida su capacidad de afiliación. En este sentido, el accionar de las organizaciones gremiales se basó

¹⁰ Iranzo y Richter (2012) plantean que, más allá del ocultamiento de responsabilidades que resulta como consecuencia de la subcontratación, existe cierta responsabilidad solidaria entre las empresas que puede otorgarle protección al trabajador. Debido a que el trabajador puede demandar directamente a la empresa principal, la contratista cuida sus obligaciones laborales para mantener la relación comercial.

en distintas estrategias: algunos, incluyeron a los trabajadores subcontratados bajo su cobertura, buscando igualar las condiciones y garantías de trabajo; otros, concibieron a los subcontratados como externos, reproduciendo la segmentación del colectivo de trabajadores entre “internos” y “externos” (Palomino, 2000).

En síntesis, la subcontratación laboral ha traído y trae consecuencias negativas en términos de derechos laborales y sindicales, quebrando incluso uno de los principios básicos de la legislación laboral que establece pagar igual salario por igual tarea (Iranzo y Richter, 2012). Como plantea Valdés Dal-Ré (2002), tradicionalmente el derecho laboral supone la existencia de un colectivo de trabajadores al servicio de un mismo empleador, lo que permite la agregación de intereses comunes por la cohesión social que se genera al trabajar en un mismo espacio físico. Cuando estas cuestiones se trastocan, es válido cuestionarse si los mecanismos habituales del ordenamiento laboral siguen siendo capaces de ejercer su función protectora.

1.4. El análisis de las relaciones laborales y el conflicto laboral

En este apartado focalizado en los abordajes teóricos para el análisis de las relaciones laborales tomaremos en cuenta dos principales enfoques. En primer lugar, se considerará la perspectiva marxista sobre relaciones industriales que tuvo auge a partir de la década de 1970, siendo Hyman (1981) uno de sus principales exponentes. En segundo lugar, esta visión del conflicto centrada en el concepto de clase y en los procesos de trabajo, se complementará con categorías de análisis provenientes de la sociología histórica norteamericana y la teoría de movilización de recursos en el marco del estudio de los movimientos sociales y la acción colectiva. En este punto tomaremos los aportes de Tilly (1978 y 1989) y Shorter y Tilly (1985).

Desde la teoría marxista sobre relaciones industriales, Hyman (1981) centra su análisis en el proceso de trabajo y remarca el lugar que ocupa el conflicto en las relaciones laborales, enfatizando en las contradicciones de clase inherentes a las sociedades capitalistas. El autor parte de la premisa que establece que, al ser los intereses de empresarios y trabajadores tan contradictorios, las relaciones de poder entre ellos también son conflictivas. Hyman considera que el estudio de las relaciones industriales implica el análisis de los procesos de control sobre las relaciones de trabajo, en las cuales el poder económico que tiene el empresario le otorga una autoridad dominante que le permite controlar al trabajador en el proceso de trabajo. Sin embargo, esta autoridad y control no son incuestionables debido a que pueden generarse conflictos, resistencias y desobediencias respecto a las prioridades impuestas por los empresarios, que permiten pensar en procesos de control en el sentido inverso: desde los trabajadores hacia los capitalistas.

Bajo esta perspectiva, los sindicatos son instrumentos de poder a través de los cuales los trabajadores ejercen un control colectivo sobre sus condiciones de trabajo, contrarrestando el poder e influyendo en las decisiones de los empresarios y, también, de los gobiernos. El sindicato actúa como una estructura de

control que compensa y restringe la dominación del empresario. A través del accionar sindical, este puede verse forzado a tomar en consideración intereses y prioridades contrarias a las suyas. Hyman categoriza como “relaciones externas de control” a este tipo de vínculos conformados entre el Estado, los empresarios y los sindicatos. Asimismo, considera que el sindicato también ejerce control sobre los propios trabajadores con el objetivo de unificar intereses para la acción en común. Esto implica que los trabajadores subordinan parte de sus deseos y necesidades individuales con el fin de constituir una fuerza colectiva. Por lo tanto, el sindicato cumple con dos roles principales: debe orientarse a defender los intereses de sus afiliados, pero a la vez ejerce control con el objetivo de movilizarlos colectivamente. Hyman categoriza como “relaciones internas de control” a aquellas que se dan al interior de los sindicatos, entre sus integrantes, afiliados y dirigentes.

En este punto, el autor plantea dos tipos de poder interrelacionados que se encuentran presentes en el accionar sindical: “poder sobre” y “poder para”. En primer lugar, el sindicato tiene poder sobre el trabajo y las condiciones laborales y salariales. En segundo lugar, este poder sobre el proceso de trabajo solo se puede ejercer si puede movilizar a sus afiliados para una acción colectiva. En palabras del autor: “únicamente a través del poder sobre sus miembros, del que está investido el sindicato, puede éste ejercer poder para ellos” (Hyman, 1981: 80).

El análisis de Hyman ilumina también los temas relativos a la burocratización de los sindicatos, el rol de los dirigentes y las diferencias político-ideológicas que pueden surgir al interior de una organización. En este aspecto, retoma distintas posturas que plantean que cuando el sindicato se estabiliza y aumenta su tamaño como organización, comienza a utilizar su poder para lograr objetivos desvinculados de los intereses colectivos que le dieron origen. Para pensar estas cuestiones se interroga sobre: ¿cómo pueden los trabajadores asegurarse que este control se emplea para el logro de sus intereses colectivos, antes que para servir a los objetivos de los que están a cargo del sindicato, o incluso a determinados intereses externos? ¿Qué decisiones se toman? ¿Qué relaciones entre los que ocupan diferentes posiciones dentro de un sindicato, y también con los que están fuera de él, conducen a estas decisiones? ¿A través de qué procedimientos y con qué criterios se crea el sistema de toma de decisiones?

Si bien Hyman no cuestiona totalmente la idea que asocia la mayor estabilidad de una organización con una mayor burocratización, considera que hay otros factores que influyen en la toma de decisiones al interior de un sindicato y su burocratización, además de la relación entre cúpulas y bases, y la concordancia (o no) de intereses al interior de una organización. En conjunto con los factores internos, existen aspectos externos o contextuales y relaciones de poder en las cuales las organizaciones se encuentran inmersas, que impactan sobre el funcionamiento de las mismas.

Asimismo, el autor relativiza la oposición entre democracia y burocracia sindical, argumentando que en la práctica el hecho de que un sindicato cuente con líderes que no sean autócratas, no implica que por ello sean democráticos y que el poder esté distribuido; así como el hecho de que las bases no participen de la toma de decisiones no implica que estas últimas vayan contra sus deseos o intereses. Es así como un sindicato altamente burocratizado puede obtener expresiones de apoyo, y no por eso debe ser considerado democrático. Estos planteos nos permiten realizar un análisis del accionar sindical que excede la simple identificación del sindicato con sus dirigentes, debido a que estos se encuentran insertos en una serie de relaciones más o menos estables, con posiciones de mayor o menor poder e influencia.

El autor considera al poder de los empleadores y del Estado como restricciones externas que limitan los objetivos de los sindicatos. Es decir, si sus actuaciones hacen peligrar la continuidad del sistema económico y político, los empresarios pueden ejercer represiones y acciones que tendrían costos para los sindicatos. Por el contrario, los sindicatos que han logrado estar mejor consolidados son aquellos que adoptaron políticas y acciones aceptadas por los otros actores sociales. Como contrapunto, si bien esta capacidad de adaptación asegura la consolidación de la organización, también puede debilitar la posibilidad de que los afiliados decidan democráticamente los objetivos para satisfacer sus intereses colectivos.

En síntesis, Hyman reconoce en la relación laboral un potencial permanente de desorden o conflicto, pero también de orden y regulación, en el sentido que tanto trabajadores como empleadores tratarán que el conflicto sea la excepción y no la regla, resolviéndolo por distintos canales que incluyen la negociación colectiva y la cooperación entre las partes. Esta lectura nos muestra aspectos internos y externos que influyen en la acción sindical, además de contemplar los objetivos económicos y políticos de la misma. Por su parte, los empleadores y el Estado, en tanto imponen normas y restricciones, pueden limitar el logro de los objetivos sindicales.

Ahora bien, considerando otras perspectivas teóricas, la literatura extranjera debate acerca de si son los factores económicos o los político-organizacionales los que explican la acción colectiva. El sociólogo Franzosi (1989) sintetiza esta discusión basada en distintos enfoques disciplinares y resultados empíricos dispares que ponen en cuestión cuánto se relacionan las variables económicas como la inflación o el desempleo con la propensión de los trabajadores a movilizarse y cuánto influyen los factores organizacionales de los sindicatos, su ubicación en la estructura de poder y el contexto político, entre otros aspectos. La sociología histórica norteamericana y la teoría de movilización de recursos retoman parte de esta discusión en el marco del estudio de los movimientos sociales y la acción colectiva. Centrándonos en una de las formas de acción colectiva, destacaremos el clásico estudio de Shorter y Tilly (1985) sobre las huelgas francesas en el extenso periodo 1830-1968. Esta obra adquiere una importancia fundamental en tanto parte de la recolección y el análisis de datos empíricos sobre las acciones de huelga en Francia en

distintos periodos históricos. A partir de ellos, los autores incorporan una visión socio-histórica y consideran las variables económicas, político-institucionales y organizacionales para el estudio de la acción colectiva.

A través de su mirada de largo plazo, los autores analizan las transformaciones en la actividad huelguística. Mientras que en el siglo XIX las huelgas eran poco frecuentes, de tamaño reducido y de gran duración, a mediados del siglo XX se tornaron más frecuentes y adquirieron la configuración clásica del conflicto industrial, siendo de escasa duración y con gran cantidad de trabajadores involucrados. Shorter y Tilly indagan en las razones de estas transformaciones y llegan a diferentes conclusiones. En primer lugar, hay dos aspectos que consideran centrales en la configuración de las huelgas: organización y recursos. Las huelgas se desarrollan cuando los trabajadores cuentan con capacidad para organizarse y tienen recursos de poder para movilizar en la lucha. Esto significa que, a mayor cantidad de recursos y mayores niveles de politización de los sindicatos, mayores son los niveles huelguísticos. La expansión territorial y la centralización a nivel nacional de las organizaciones gremiales funcionan como recursos organizativos favorables para el desarrollo de la acción colectiva. Según este enfoque, la organización disminuye los costos de participar en un movimiento, facilita el reclutamiento de nuevos integrantes y aumenta las posibilidades de éxito (Pérez Ledesma, 1994).

En segundo lugar, Shorter y Tilly plantean que la industrialización, los cambios tecnológicos y en la organización de la producción también influyen sobre las huelgas, habilitando o no el desarrollo de recursos para la acción. En tercer lugar, la situación política de mayor o menor tolerancia gubernamental hacia la acción sindical explica los cambios en los niveles huelguísticos: momentos de represión estatal impactan negativamente en el desarrollo de la acción colectiva. Por último, consideran que el ciclo económico puede incidir parcialmente en las acciones de protesta en el siguiente sentido: en momentos de mayor prosperidad, existe mayor propensión a movilizarse. En palabras de Pérez Ledesma: “no es la privación o el malestar social, sino la prosperidad lo que facilita la aparición y el auge de los movimientos sociales. Porque la prosperidad permite disponer de mayores recursos” (1994: 90).

Shorter y Tilly definen a las huelgas como luchas de poder en las cuales los trabajadores organizados utilizan su poder para conseguir beneficios económicos, pero suceden en la medida que puedan organizarse y adquirir importancia en la estructura de poder. Las huelgas se convierten así en el medio principal a través del cual los trabajadores organizados exhiben su fuerza y ejercen presiones sobre los otros participantes en la estructura de poder, es decir, los empresarios y el Estado. De esta manera, en tanto las huelgas desempeñan un papel importante en la lucha por el poder, el reconocimiento social y la participación política para la clase trabajadora, exceden los motivos meramente económicos. Ubicándose en el marco de una teoría de la acción política, los autores argumentan que la huelga puede llevar a los trabajadores hacia

procesos políticos de diferentes maneras: 1) obligando al gobierno a intervenir en el conflicto; 2) concientizando a la opinión pública de la fuerza y la importancia de las reivindicaciones de la clase trabajadora; y 3) presionando directamente sobre el centro político por medio de oleadas de huelgas en momentos cruciales de la historia política.

Tilly ha desarrollado y reformulado su interpretación política de la acción colectiva a lo largo de numerosos textos. Aquí tomaremos en cuenta algunas definiciones de sus primeras obras¹¹, que subraya como significativas para el análisis: el contexto social, político e histórico, la interacción con otros grupos, el momento en el cual se desarrolla la acción colectiva y su duración.

En particular, en *“From mobilization to revolution”* (1978), define a la acción colectiva como un proceso en el cual un grupo social aplica recursos para alcanzar objetivos comunes. A partir de esta primera definición va incorporando otros elementos, como el concepto de oportunidad política. La acción colectiva moviliza recursos para el logro de objetivos comunes siempre y cuando existan oportunidades para desarrollarla. En este sentido, la oportunidad política refiere a la relación entre los intereses de un grupo y el contexto en el que está inserto, que puede facilitar o desincentivar la acción colectiva.

Como también plantearon Shorter y Tilly (1985), bajo un régimen represivo las oportunidades para la acción colectiva son escasas por el alto costo que implicaría la misma. Por el contrario, en contextos con menor posibilidad de represión, existen más oportunidades y posibilidades de alcanzar las metas propuestas. En consecuencia, un determinado contexto puede funcionar como oportunidad o como amenaza para el logro de los objetivos de la acción colectiva (Tilly, 1978).

Asimismo, Tilly describe a la acción colectiva como un proceso interactivo en el cual el encuentro de un grupo con su antagonista proporciona nuevos modelos de acción y puede transformar los intereses del grupo y su propia organización. Esta interacción entre el grupo y sus antagonistas, como el Estado, puede generar mayores o menores oportunidades políticas para la acción. En otro de sus textos, Tilly (1989) describe a la actividad huelguística como un fenómeno dinámico en tanto varía en su frecuencia y su magnitud de un periodo a otro. Esto se debe a que las huelgas no se desarrollan únicamente como resultado de la voluntad o los intereses de los trabajadores, sino que dependen del contexto, la interacción con otros grupos y los recursos y fortalezas que tenga cada uno de ellos. En particular, el accionar del empresariado y del Estado tienen gran incidencia, pero también son importantes las coaliciones que los trabajadores puedan establecer con otros actores sociales. Por lo tanto, la frecuencia de los conflictos industriales fluctúa a medida que

¹¹ El desarrollo teórico de Tilly es significativamente amplio y fue reformulado a lo largo del tiempo. Si bien aquí solo se mencionan algunas de sus primeras definiciones conceptuales, su obra permite analizar la acción colectiva, los movimientos sociales, los procesos revolucionarios y otras instancias de conflicto político.

cambian los equilibrios de poder, no solo entre trabajadores y empleadores, sino también con respecto a los funcionarios, aliados y otras partes en el conflicto.

Otro de los aspectos que introduce Tilly es la cuestión del tiempo o el momento en el cual se desarrolla una huelga, impactando en la probabilidad de que esta tenga éxito y, por lo tanto, la posibilidad de que suceda. Por ejemplo, la amenaza de una huelga en una temporada de máxima producción puede dar lugar a que el empresariado haga distintas concesiones o, por el contrario, recurra a estrategias represivas para impedir el desarrollo de la acción colectiva. Asimismo, la duración de una huelga dependerá del tiempo que se tarde en llegar a un acuerdo, siendo la duración de la medida de fuerza en sí misma una de las partes del trato.

En su texto de 1989, Tilly retoma brevemente los resultados de su investigación acerca de la actividad huelguística en Francia y realiza una breve distinción entre los periodos de huelgas derivados más estrictamente de motivos económicos y aquellos relacionados con factores políticos. En términos generales, la gran mayoría de las huelgas se inician por las demandas referidas a los ingresos, el empleo y las condiciones de trabajo, pero pueden adquirir implicancias políticas en función de la fuerza de los trabajadores y su potencial en las luchas regionales y nacionales por el poder.

En síntesis, si bien los enfoques de Hyman, Shorter y Tilly fueron contemporáneos en el tiempo, sus planteos y discusiones no conversan entre sí. Sin embargo, pueden complementarse en muchos aspectos. La perspectiva desarrollada por Hyman permite entender al conflicto como un proceso que deriva del modo de producción capitalista, además de aportar elementos para el análisis de la naturaleza de la clase obrera, sus diferenciaciones internas y los procesos de toma de decisiones al interior de las organizaciones. Según esta corriente, el sindicato debe ejercer poder sobre sus miembros con el objetivo de unificar intereses para la acción en común.

Para Tilly, el conflicto se desarrolla siempre y cuando las personas puedan organizarse colectivamente y movilizar recursos para lograr objetivos comunes. Por lo tanto, mientras que en el enfoque marxista las características que adopte el conflicto y la organización sindical están ligadas a las relaciones de producción y las formas de organización del trabajo, en los desarrollos teóricos de Tilly se observa que de acuerdo al grado de organización y el control de los recursos que tenga el grupo, la acción colectiva tomará distintas formas, incidiendo también la relación con el Estado y las oportunidades políticas.

Si bien Hyman no se centra en la incidencia de las oportunidades que pueda dar el contexto político, sostiene que el poder de los empleadores y del Estado funcionan como restricciones externas que limitan los fines de los sindicatos. Por su parte, en las obras de Tilly no están presentes las cuestiones relacionadas con las contradicciones de clase que permitan pensar la composición social de los grupos y las disidencias al interior de una organización. Esta es otra de las razones por las cuales ambas lecturas pueden complementarse,

además de resultar útiles como visiones analíticas que integran las variables económicas y políticas. Como puntos en común, ambas corrientes dan importancia a los factores internos de las organizaciones sindicales, como los recursos, el poder, la organización y la capacidad de movilización, y externos, como el contexto político, la ubicación en la estructura de poder y las oportunidades o amenazas dadas en la interacción con distintos actores. De esta manera, la tesis se sitúa en el diálogo entre estas dos perspectivas teóricas que permiten comprender, por un lado, cómo los trabajadores y sindicatos confluyen en acciones colectivas para obtener sus reivindicaciones y, por el otro, de qué manera inciden los diversos factores económicos y político-organizacionales en el desarrollo de una acción colectiva.

Capítulo II. LAS PARTICULARIDADES DE LA DINÁMICA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE EXTRACCIÓN DE HIDROCARBUROS.

Los contenidos desarrollados en este capítulo responden a uno de los objetivos específicos de la tesis, destinado a analizar las características de la dinámica productiva y la forma de organización del trabajo en el sector de extracción de hidrocarburos, teniendo en cuenta las especificidades que asume en las provincias bajo estudio. En primer lugar, con el fin de presentar el contexto institucional, se realizará un recorrido por la legislación que rige la actividad y las políticas estatales destinadas al sector desarrolladas en dos períodos distintos: la década de 1990 y la posconvertibilidad (2002-2015) (2.1). En segundo lugar, como antecedentes históricos, se mencionarán los principales cambios desarrollados en las empresas y en los procesos de organización del trabajo del sector durante la década de 1990 (2.2.). En tercer lugar, se describirá la estructura empresarial y los procesos de organización del trabajo vigentes (2.3.). Por último, para caracterizar el desempeño de la actividad a lo largo del período, se presentarán indicadores de la dinámica económica, tales como la cantidad de empresas activas, el volumen y valor de la producción, la inversión y la rentabilidad, entre otros (2.4.). Los datos utilizados para la elaboración del capítulo provienen del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del MTEySS y la Secretaría de Energía de la Nación.

Algunos de los interrogantes que estructuran el análisis de los datos son: ¿cuáles son las características de los actores empresariales que componen el sector? ¿Qué tipo de relaciones establecen entre sí? ¿Cuáles son las principales características de la forma de organización del trabajo? ¿Cuál es la evolución del nivel de producción de las distintas empresas y provincias y con qué factores se asocia?

2.1. Régimen legal y políticas hidrocarburíferas en Argentina

La primera reglamentación destinada al sector data del año 1967. La Ley N° 17.319¹² de Hidrocarburos estableció un régimen de concesiones y permisos de exploración y explotación de hidrocarburos para los inversores privados. De acuerdo con esta ley, aunque los recursos pertenecen a las provincias y/o al Estado Nacional, pueden ser explotados por empresas públicas o privadas a través de concesiones. En el marco de las políticas neoliberales implementadas bajo el gobierno menemista (1989-1999), se sancionaron distintos decretos y leyes que tendieron a modificar las reglas del juego en el sector. En 1989, la Ley N° 23.696¹³ de Reforma del Estado le otorgó al Poder Ejecutivo la facultad para privatizar empresas y activos estatales. En contraposición, las numerosas reglamentaciones sancionadas en el período que se inicia en 2002, tuvieron

¹² Ley Nacional 17.319 (B.O. 30/06/1967).

¹³ Ley Nacional 23.696 (B.O. 23/08/1989).

por objeto incrementar la participación del Estado en la rama hidrocarburífera, captar parte de la renta de los recursos y tratar algunas de las problemáticas del sector.

2.1.1. Régimen legal y políticas hidrocarburíferas durante la década del '90

Entre las principales medidas implementadas durante la década de 1990 destinadas al sector de extracción de hidrocarburos se destacan los Decretos N° 1055¹⁴, 1212¹⁵ y 1589¹⁶ de 1989, que reglamentaron la Ley N° 17.319 de 1967, e implementaron una progresiva desregulación en predominio del mercado por sobre la intervención estatal. Esta normativa otorgó a las empresas privadas concesionarias de los yacimientos la propiedad y libre disponibilidad de los hidrocarburos extraídos, incluyendo el derecho a comercializarlos a libre precio en el mercado interno o externo.

En 1992, la Ley N° 24.145¹⁷ de Federalización de Hidrocarburos y Privatización de YPF dio lugar a, por un lado, el traspaso del Estado Nacional a las provincias del dominio de las áreas hidrocarburíferas y, por otro, a la privatización de YPF, principal empresa petrolera del país. Asimismo, habilitó la transferencia a manos de capitales privados (principalmente extranjeros) del capital mayoritario de la empresa y la modalidad de explotación de los recursos hidrocarburíferos. El proceso se concretó en dos etapas: entre los años 1993 y 1995 el Estado vendió cerca del 80% de las acciones, y en 1999 vendió el restante 20% al grupo español Repsol. En 1994, se incorporó al artículo 124 de la Constitución Nacional un ítem en el cual se establece que corresponde a las provincias el dominio de los recursos naturales existentes en su territorio.

Como resultado de estas medidas, la venta de las acciones de YPF en el mercado internacional y la consiguiente llegada de empresas extranjeras, se profundizó la lógica de maximización de beneficios, dando lugar a una sobre-explotación de las áreas con disminución de las inversiones en exploración y pérdida de reservas (Giuliani, 2013). Las empresas de capital local comenzaron a desprenderse de sus activos, asociándose o vendiéndolos al capital extranjero y dando lugar a un proceso de extranjerización en la rama. El capital privado tendió a realizar inversiones en las áreas de menor riesgo y con más probabilidades de extraer hidrocarburos. Asimismo, la posibilidad de exportar libremente los recursos les permitió a las empresas crecer por encima de la economía local. De esta manera, el desempeño del sector pasó a estar regido por los ciclos internacionales y no por las necesidades del mercado doméstico (Barrera, 2012; 2013).

¹⁴ Decreto N° 1055 (B.O. 12/10/1989).

¹⁵ Decreto N° 1212 (B.O. 14/11/1989).

¹⁶ Decreto N° 1589 (B.O. 04/01/1990).

¹⁷ Ley N° 24.145 (B.O. 06/11/1992).

2.1.2. Régimen legal y políticas hidrocarburíferas entre los años 2002-2015

Entre los años 2002-2015 se implementaron distintas medidas destinadas al sector de extracción de hidrocarburos¹⁸. En 2002, la Ley N° 25.561¹⁹ de Emergencia Económica y Régimen Cambiario, incluyó derechos a la exportación de hidrocarburos, alterando la libertad de precios instalada en la década anterior. A partir del decreto N° 310²⁰ se estableció un arancel a la exportación de petróleo del 20%.

En 2004, la Resolución N° 265²¹ promovió la implementación de un programa de racionalización de las exportaciones de gas, con el objetivo de priorizar el abastecimiento interno y limitar la exportación de excedentes. Por su parte, la Ley N° 25.943²² dio lugar a la creación de la empresa Energía Argentina Sociedad Anónima (ENARSA), con funciones de estudio, exploración y explotación de los yacimientos de hidrocarburos.

En 2006, la Ley N° 26.154²³ estableció regímenes promocionales de exploración y explotación de hidrocarburos en las provincias adherentes y estableció beneficios fiscales e impositivos para las empresas en pos de incentivar la exploración y explotación.

En 2007, la Ley N° 26.197²⁴ de Administración de las provincias sobre los yacimientos de hidrocarburos, profundizó el proceso iniciado en la década anterior y declaró la pertenencia, por parte de los Estados provinciales, de los yacimientos de hidrocarburos que se encuentren en sus territorios. A través de este esquema, las provincias comenzaron a percibir las regalías²⁵ correspondientes a los permisos de exploración y concesiones de explotación de hidrocarburos.

En el mismo año, la Resolución N° 394²⁶ de derechos de exportación a los hidrocarburos, estableció un esquema de retenciones a las exportaciones con el objetivo de transferir renta petrolera al Estado y a los consumidores y desacoplar el precio interno de los precios internacionales. En particular, las retenciones móviles asociaron el porcentaje del impuesto recaudado al precio internacional de los hidrocarburos. El aumento progresivo de esta alícuota fue una de las principales políticas petroleras del Estado, constituyendo una gran fuente de divisas al país (Sabbatella, 2012). A su vez, esta política de retenciones se combinó con

¹⁸ En la Tabla 1 del Anexo figura una síntesis de las principales regulaciones y políticas del período.

¹⁹ Ley N° 25.561 (B.O. 07/01/2002).

²⁰ Decreto N° 310 (B.O. 14/02/2002).

²¹ B.O. 24/03/04

²² B.O. 03/11/04

²³ B.O. 01/11/06

²⁴ B.O. 05/01/07

²⁵ En los contratos de concesión firmados entre los gobiernos provinciales y las empresas, se establecen las condiciones de la explotación hidrocarburífera y se determina la renta o regalía que el concesionario debe pagar a la provincia concedente por cada unidad de extracción (El Chubut, 10/07/2012).

²⁶ B.O. 16/11/07

acuerdos de precios entre el Estado y las empresas con mayor injerencia en la formación de precios (Barneix, 2012).

En 2008 se implementaron los Programas Gas Plus (PGP)²⁷ y Petróleo Plus (PPP)²⁸ que brindaron beneficios fiscales a las empresas con el objetivo de generar incentivos a la producción del gas natural y petróleo²⁹. En 2012, la Ley N° 26.741³⁰ de Soberanía Hidrocarburífera, declaró de interés público nacional el logro del autoabastecimiento de hidrocarburos, y de utilidad pública y sujeto a expropiación el 51% del patrimonio de YPF S.A. y Repsol YPF Gas S.A. A través de esta ley se restableció el carácter estratégico del petróleo y el gas para el desarrollo de la economía nacional, pasando a manos del Estado Nacional el control mayoritario de la empresa YPF. Su decreto reglamentario N° 1.277³¹ derogó las normativas sancionadas durante la década anterior de libre disponibilidad de recursos extraídos, libertad de precios y libertad para exportar e importar.

Con la reestatización de YPF se asistió a un modelo mixto de gestión empresarial en la actividad, quedando el 51% de la composición accionaria de la empresa en manos del Estado Nacional y el restante 49% en manos de inversores privados. Este modelo involucró la búsqueda de asociaciones con petroleras transnacionales poseedoras de mayor capital y tecnología para la explotación de yacimientos no convencionales (Sabbatella, 2012).

En 2013, las Resoluciones N° 1³² y N° 60³³ elaboradas por la Comisión de Planificación y Coordinación Estratégica del Plan Nacional de Inversiones Hidrocarburíferas, dieron lugar a la creación de los Planes Gas I y Gas II, respectivamente, con el objetivo de estimular la nueva producción de gas a través del establecimiento de precios internos mayores a los vigentes. Asimismo, el Decreto N° 929³⁴, de creación del Régimen de Promoción de Inversión para la Explotación de Hidrocarburos, instaló beneficios para las empresas con proyectos de inversión.

En 2014, la Ley N° 27.007³⁵ estableció normas para licitaciones en materia de hidrocarburos convencionales, no convencionales y en las zonas marítimas. Por último, las Resoluciones N° 14³⁶ y N° 33³⁷, ambas de 2015, dieron lugar a la creación del “Programa de Estímulo a la Producción de Petróleo

²⁷ B.O. 06/03/08

²⁸ B.O. 26/11/08

²⁹ A principios del año 2012, el Estado anunció la suspensión por unos meses de estos programas de incentivos.

³⁰ B.O. 07/05/12

³¹ B.O. 27/07/12

³² B.O. 18/01/13

³³ B.O. 8/11/13

³⁴ B.O. 11/07/13

³⁵ B.O. 31/12/14

³⁶ B.O. 03/02/15

³⁷ B.O. 11/03/15

Crudo”. En un contexto de caída de los precios internacionales del petróleo, el Estado otorgó una compensación económica a todas las compañías que extraían y exportaban petróleo en Argentina, para garantizarles un precio interno superior al internacional³⁸. El objetivo de estas medidas fue mantener la producción local y atenuar el impacto de la caída de los precios internacionales del petróleo sobre el nivel de actividad y empleo local, y mantener las pautas de inversión previstas.

Según distintos autores (Barneix, 2012; Giuliani, 2013; Sabbatella, 2012), el marco legal, los incentivos a las inversiones y las distintas medidas estatales implementadas a partir del año 2002, no revirtieron los desajustes estructurales provenientes de las reformas de los '90, cuya consecuencia principal fue una disminución en los niveles de producción y reservas de petróleo y gas natural. Por el contrario, las empresas continuaron orientando sus decisiones de acuerdo a las expectativas de rentabilidad, lo que incluso derivó en la necesidad de importar combustible y gas natural. Por su parte, la provincialización de los recursos hidrocarburíferos redujo los instrumentos de política petrolera en manos del Estado Nacional y habilitó a las provincias a administrar su propia política en materia de hidrocarburos, prorrogando las concesiones de yacimientos sin que se verificara el cumplimiento de los compromisos pactados, como establece la legislación (Giuliani, 2013).

2.2. Procesos de organización del trabajo en el sector de extracción de hidrocarburos durante la década del '90

En la década de 1990, las reformas neoliberales orientadas al mercado impactaron en los procesos de organización del trabajo y en la estructura empresarial del sector de extracción de hidrocarburos. La privatización de YPF y la consecuente llegada de nuevos actores a la rama, junto a la incorporación de nuevas tecnologías, dieron lugar a una reestructuración productiva que incluyó la profundización de las estrategias de subcontratación asumidas por las empresas. Con el objetivo de reducir los costos y mejorar la competitividad y rentabilidad, las grandes empresas comenzaron a especializarse en la producción de sus procesos clave, dejando en manos de terceros la provisión de productos o servicios secundarios (Orlansky y Makón, 2003).

En este período comenzaron a desarrollarse y ganar importancia las empresas de servicios petroleros de distintas características y funciones, muchas de las cuales constituían emprendimientos conformados por trabajadores despedidos de YPF que invirtieron sus indemnizaciones en estas iniciativas, brindando servicios a YPF con contratos por uno o dos años (Orlansky y Makón, 2003). Por su parte, YPF priorizó la subcontratación de estas sociedades de ex trabajadores que contaban con el “saber hacer” de las actividades.

³⁸ La metodología de incentivo estableció una remuneración por barril según la cuenca, condicionado al cumplimiento de los requisitos por parte de las empresas beneficiarias y a la cotización del precio de venta en el mercado interno.

Según Muñiz Terra (2008), se asistió así a un fenómeno en el cual los trabajadores “debían realizar la misma actividad laboral que habían realizado durante años para YPF, pero para una empresa privada, de la que eran propietarios” (Muñiz Terra, 2008: 12).

De esta manera, YPF comenzó a funcionar con trabajadores contratados y remunerados de manera diferente: personal estable, contratados en condiciones precarias por agencias de servicios eventuales y empresas subcontratistas, pasantes, becarios e independientes. Su participación variaba según la temporada y los niveles de producción (Orlansky y Makón, 2003). La subcontratación fue concebida como una política de gestión flexible que trajo como consecuencia la precarización de las condiciones de trabajo. En el caso de YPF, fue implementada en un contexto de privatización con una importante disminución en los puestos de trabajo.

2.3. La estructura empresarial del sector de extracción de hidrocarburos y los procesos de organización del trabajo (2006-2015)

En este apartado se desarrollarán las características principales del actor empresarial en el sector de extracción de hidrocarburos, considerando su diversidad y heterogeneidad. Se describirán las formas de organización de la producción, el tamaño, función y origen del capital de las empresas, así como también su forma de organización corporativa.

La estructura empresarial del sector se caracteriza por su gran dinamismo y heterogeneidad. Consiste en un amplio universo de empresas que incluye a grandes operadoras nacionales y multinacionales, empresas subcontratistas prestadoras de bienes y servicios, PyMES y organismos públicos que desarrollan diversas funciones y difieren según origen del capital, trayectoria, estrategia de negocios y capacidades tecnológicas y de gestión (Landiscrini, 2017). Considerando esta estructura, se establecerá una vinculación entre las características de las empresas y las formas de organización del trabajo, que implican la conformación de redes empresariales y el uso de estrategias de subcontratación laboral.

2.3.1. Las Cámaras Empresariales

En cuanto a su representación corporativa, las empresas se encuentran agrupadas en dos principales cámaras: la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH) y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE). La CEPH es la asociación que representa a las empresas dedicadas a la extracción y producción de hidrocarburos, es decir, aquellas concesionarias que operan los distintos yacimientos del país, extrayendo petróleo y gas que luego son transportados y procesados en las destilerías del país o enviados al exterior (Prado y Robledo, 2015). Entre las principales operadoras que se

destacaron en el período se mencionan³⁹: YPF S.A., Pan American Energy (PAE) LLC, Pluspetrol S.A., Petrobras Argentina S.A, Chevron Argentina S.R.L., Tecpetrol S.A., Total Austral S.A., Enap Sipetrol Argentina S.A., Sinopec Argentina Exploration y Apache Energía Argentina S.R.L., entre otras. La gran mayoría son filiales de empresas transnacionales de origen norteamericano o europeo, pero también hay firmas de origen chino, brasileño y chileno. YPF ocupa un importante rol en el proceso productivo, en tanto constituye una de las principales productoras de hidrocarburos del país.

De acuerdo al nivel de integración vertical, se encuentran empresas integradas que realizan actividades en todos los eslabones de la cadena productiva que abarcan desde la exploración, producción, transporte, refinación o procesamiento hasta la comercialización (como YPF, Petrobras y Total Austral) y también firmas no integradas que se dedican exclusivamente a la exploración y producción de hidrocarburos (como Pan American Energy, Tecpetrol o Pluspetrol). En relación a la integración horizontal, YPF se asocia y/o posee empresas que se desempeñan en distintas etapas de la cadena: Evangelista S.A. (Servicios de ingeniería y construcción), YPF Servicios Petroleros (perforación y reparación de pozos), YTEC (investigación y desarrollo) y Refinor (refinación), entre otras (Ministerio de Hacienda, 2016).

A lo largo del período analizado las empresas no se han mantenido estables en su composición y cantidad de activos, sino que se observan constantes operaciones de compras y ventas de propiedades, cambios de denominación, fusiones, asociaciones, absorciones y acuerdos de inversión entre las distintas empresas de origen nacional y extranjero. En relación a este dinamismo que caracteriza al sector, Landriscini (2015) destaca que el arribo de nuevos inversores destinados a la explotación de yacimientos no convencionales y la multiplicación de subsidiarias y unidades externalizadas de las compañías, reconfiguraron las redes y alianzas comerciales en los últimos años analizados.

Las operadoras pueden tener concesiones de varios yacimientos del país, asociándose con otras para la explotación de una misma área, lo que deriva en la presencia de numerosos actores empresariales operando en un mismo territorio. A su vez, cada concesión puede tener distintos accionistas. De esta manera, se observa que YPF y PAE se encuentran tanto en la Cuenca Neuquina como en la Cuenca del Golfo San Jorge y Austral. Asimismo, de las diez principales empresas productoras de hidrocarburos mencionadas en la tabla anterior, siete registran actividad en Neuquén debido al interés en torno a la formación “Vaca Muerta”, operada por YPF en sociedad con Chevron para la explotación de petróleo no convencional (*shale oil*) y con Dow y Total para la explotación de gas no convencional (*shale gas*), entre otras.

Por su parte, la principal operadora del Cerro Dragón en Chubut es PAE. Tanto en esa provincia como en Santa Cruz una gran cantidad de yacimientos fueron explotados primero por Occidental Petroleum (Oxy)

³⁹ Para mayor detalle sobre las características de las empresas, consultar Tabla 2 en el Anexo.

y, a partir del año 2011, por la empresa china Sinopec que compró los activos de Oxy. La adquisición de Oxy por parte de Sinopec se trató de la segunda operación que implicó inversiones de origen chino en Argentina, debido a que en 2010 la firma china CNOCC compró el 50% de PAE. Dichas fusiones y adquisiciones dan cuenta del creciente interés que las grandes compañías petroleras asiáticas tienen en torno a las reservas locales.

Representando a las empresas que brindan servicios de extracción a las grandes operadoras, se encuentra la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE). Entre sus principales socios se mencionan: Baker Hughes Argentina S.R.L., BJ Services S.R.L., Blok Oil Field Services S.A., Bolland y CIA S.A., Copgo Wood Group Argentina S.A., Halliburton Argentina S.A., HuinOil S.A., Lufkin, Schlumberger Argentina S.A., Servicios Especiales San Antonio S.A., y Weatherford International de Argentina S.A., entre otras⁴⁰. Realizan servicios de apoyo para la exploración y perforación de pozos de petróleo y gas natural y otras operaciones complejas como cementación, construcción de instalaciones de superficie, terminación y mantenimiento (MINCYT 2013). Al igual que las operadoras, la gran mayoría de las empresas de servicios son de capital extranjero y se han convertido en líderes a nivel internacional. Cuentan con gran capacidad tecnológica y operan en distintas regiones desplazando equipos propios y personal según el nivel de actividad de los yacimientos (Landriscini, 2015).

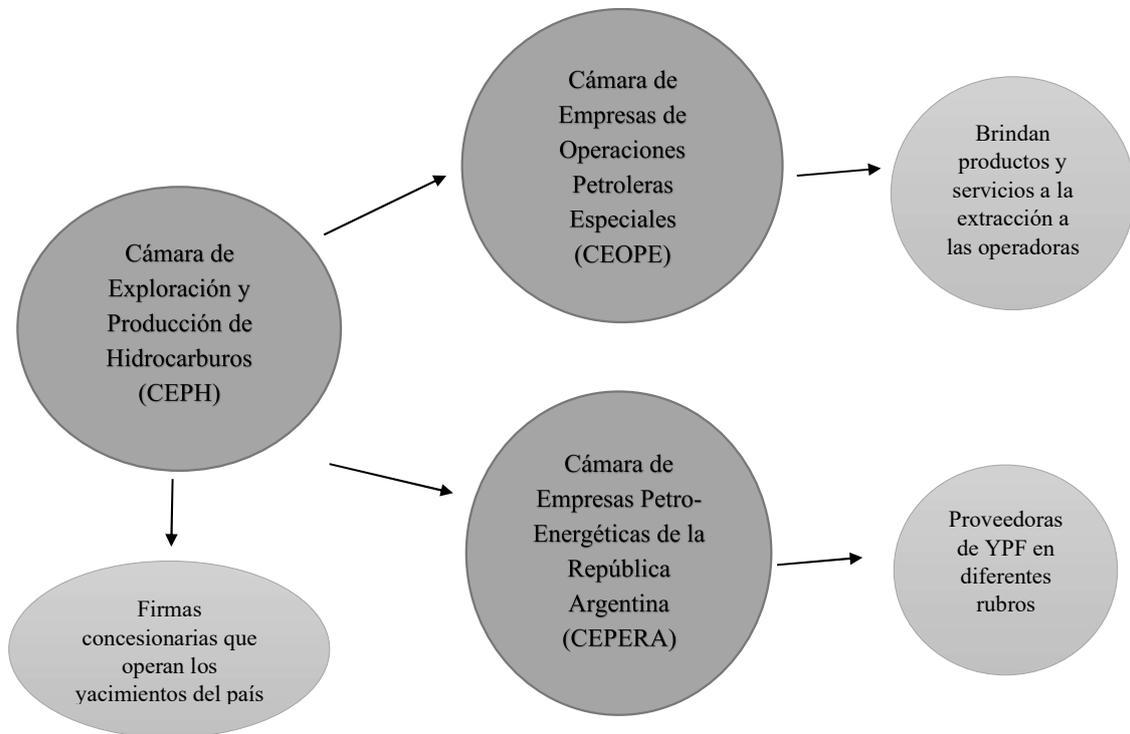
Asimismo, existen otras asociaciones empresariales como la Cámara de Empresas Petro-Energéticas de la República Argentina (CEPERA), que nuclea a las firmas asociadas dentro de YPF, aquellas PyMES, cooperativas y emprendimientos conformados a partir de la desintegración y privatización de la petrolera nacional en la década de 1990. Se dedican a proveer distintos tipos de bienes y servicios a YPF⁴¹.

Prado y Robledo (2015) subrayan que, además de las pequeñas y medianas empresas de servicios creadas durante el período 1991-1993 a partir de los nuevos requerimientos de YPF, también existen nuevas empresas que se insertaron en fases de crecimiento de la actividad. Dentro de ellas, algunas prestan servicios exclusivamente a las productoras petroleras y otras también brindan servicios a otros sectores productivos. Como menciona Landriscini (2015), dichas PyMES locales desarrollan actividades periféricas en baja escala y no cuentan con la capacidad de desplazarse geográficamente o desplegar estrategias de innovación.

⁴⁰ La CEOPE también nuclea firmas que prestan servicios de ingeniería, construcción, montaje de equipos, seguridad, higiene y remediación ambiental que, al encontrarse registradas en otras ramas de actividad, no se tomarán en cuenta para el abordaje de la presente investigación.

⁴¹ También encontramos asociaciones empresariales locales como la Cámara de Empresas de la Industria Petrolera y afines de la provincia de Neuquén (CEIPA), la Cámara de Empresas Regionales de Servicios Petroleros del Golfo San Jorge (CERSPGSJ) o la Cámara de Empresas de Servicios Vinculados a la Actividad Petrolera de la zona norte de Santa Cruz (CESAP), que nuclean a PyMES y compañías locales que son subcontratadas por las grandes empresas internacionales (operadoras y de servicios).

Esquema 1: Cámaras Empresariales del sector de extracción de hidrocarburos.



Fuente: elaboración propia

Se constata así el carácter oligopólico de las grandes empresas operadoras del sector. Constituyen un reducido número de firmas que controlan el mercado y son las encargadas de fijar precios, definir las inversiones, proyectos, tiempos y modelos de actividades, según estrategias con escala nacional, regional o internacional (Landriscini, 2015). En contraposición, en el sector de servicios a la extracción, existe una numerosa y variada cantidad de empresas locales e internacionales que realizan múltiples actividades.

2.3.2. Estructura productiva y organización del trabajo

En este apartado se describirán distintos elementos que caracterizan a la estructura productiva y a la forma de organización del trabajo en la actividad de extracción de hidrocarburos, como la subcontratación laboral, la conformación de redes empresariales, la heterogeneidad en términos de tamaño y capital de las empresas, la concentración territorial de la actividad y la constante incorporación de tecnología al proceso productivo.

Como se desarrolló en el capítulo anterior, los conceptos de subcontratación (Palomino, 2000) y redes empresariales (Becerra Rodríguez, 2008; Bisang et al., 2005), nos permitirán caracterizar la forma en que se organiza el trabajo y la dinámica productiva en el sector. En el sector extractivo la subcontratación laboral se encuentra asociada a la descentralización del proceso productivo. Además de emplearse en actividades productivas periféricas, se realiza en la producción misma, es decir, en la actividad principal y dentro de la

misma compañía. Constituye la principal forma de organizar el trabajo y se trata de un tipo particular de subcontratación “en cadena” (Muñiz Terra, 2008), debido a que las empresas subcontratistas de las grandes operadoras subcontratan, a su vez, parte de los trabajos asignados a pequeñas y medianas empresas de servicios locales. Como plantean Palermo y Rossi (2011), este tipo de estrategias contractuales crean una mano de obra volátil ya que habilitan a las firmas a reducir fácilmente el plantel de trabajadores en momentos de crisis, baja rentabilidad o conflictividad laboral.

Landriscini (2015; 2017) ha analizado la articulación entre las empresas que integran la cadena hidrocarburífera de la Cuenca Neuquina en términos de tramas empresariales compuestas por grandes operadoras y un primer y segundo anillo de proveedores (contratistas y subcontratistas). El primer eslabón está conformado por empresas de servicios que dependen de las estrategias productivas de las grandes operadoras, localizando su actividad en el mismo ámbito geográfico. El segundo eslabón está conformado por empresas proveedoras de servicios locales que son contratadas por las grandes empresas de servicios. Este último eslabón se acopla a las empresas del primer anillo de la cadena, dependiendo también de su nivel de actividad.

Palermo (2012) caracteriza a este tipo de funcionamiento como una doble lógica de descentralización y, a la vez, centralización. Descentralización porque existen áreas y tareas que se descentralizan a otras empresas, pero también existe una centralización en el control de las funciones estratégicas debido a que las grandes operadoras continúan ejerciendo control sobre todo el proceso productivo, fijando objetivos de producción, normas de desempeño y de reducción de costos.

El acoplamiento o dependencia de las PyMES y empresas locales respecto a las grandes multinacionales de servicios, y de éstas respecto a las operadoras de yacimientos, condiciona su supervivencia al nivel de actividad que tengan estas últimas. Sin embargo, mientras que las empresas de servicios extranjeras pueden desplazar su localización y se adecúan de manera diferenciada al contexto económico, las empresas locales se debilitan o desintegran en los períodos de retracción de la producción.

En otro de sus artículos, Landriscini et al. (2017), han estudiado las características de las PyMES de la Cuenca Neuquina, indagando acerca de su antigüedad, trayectoria, proceso productivo y formas de gestión. Por un lado, existen pequeñas unidades con recursos humanos profesionalizados y firmas dirigidas por empresarios profesionalizados que cuentan con herramientas para gestionar una empresa. Por otro lado, existen empresarios de tipo emprendedor y unidades productivas de origen familiar que, en muchos casos, no cuentan con el conocimiento técnico adecuado.

Prado y Robledo (2015) describen la debilidad de negociación que tienen estas pequeñas empresas locales frente a las demandas e imposiciones contractuales de las grandes operadoras. En muchos casos, las

decisiones y estrategias de las PyMES se encuentran condicionadas por los requerimientos de las empresas que las contratan, llegando a aceptar sugerencias respecto de su propia forma de organización. De acuerdo a los autores, la flexibilidad de las PyMES para adecuarse a los cambios contextuales se encuentra limitada por las mismas condiciones o reglas del mercado y por la naturaleza de los equipamientos y servicios que brindan, que restringen sus posibilidades de diversificación.

Otras de las características de la organización productiva es la concentración territorial de la actividad. Dadas las particularidades del proceso productivo, las actividades se realizan dentro de un mismo territorio, posibilitando la transmisión de conocimientos y el aprendizaje tecnológico entre las firmas (Landiscrini, 2015). A diferencia de lo sucedido en las industrias manufactureras donde la subcontratación implica externalización de las actividades, en el sector de extracción de hidrocarburos los trabajadores contratados por distintas empresas realizan sus actividades de manera conjunta y en un mismo lugar geográfico, diferenciándose más por la identificación de la empresa que figura en su vestimenta de trabajo que por la función que desempeñan. Incluso, muchas veces esa diferenciación no es tan clara, puesto que las empresas de servicios suelen ser contratadas por las mismas operadoras a lo largo del tiempo, desdibujando la figura del empleador directo y generando confusiones y ambigüedades en la configuración de la relación de trabajo (Rubery et al., 2002).

En lo relativo al desarrollo tecnológico, el sector se caracteriza por la incorporación constante de tecnología, principalmente de la mano de las grandes prestadoras de servicios que lideran las innovaciones a nivel mundial. Sin embargo, estos desarrollos tecnológicos tienen como contracara el estar diseñados a escala mundial sin contemplar la realidad geológica de los yacimientos argentinos, muchos de los cuales son de baja productividad, haciendo dificultoso el acceso a las nuevas técnicas (MINCYT, 2013). En los últimos años, y a partir de la reestatización de YPF, se han probado nuevos métodos productivos con el fin de explotar yacimientos no convencionales, recuperar pozos maduros y reducir costos y tiempos de perforación y fractura de pozos (CEPA, 2017).

Asociado a la incorporación de tecnología, se encuentra la necesidad de capacitación permanente de los trabajadores. A medida que avanza el desarrollo tecnológico y se incorpora nueva maquinaria, se demanda personal capacitado que pueda adaptarse a las nuevas categorías profesionales. Las empresas cuentan con programas de capacitación en materia técnica y de gestión organizacional (Prado y Robledo, 2015). Según Landiscrini (2017), los últimos años, evidencian una mayor demanda de trabajadores con distintos grados de calificación: altamente especializados en las funciones principales de las operadoras, de calificación media para la perforación y terminación de pozos y de menor calificación para las tareas periféricas externalizadas.

2.3.3. Producción en red

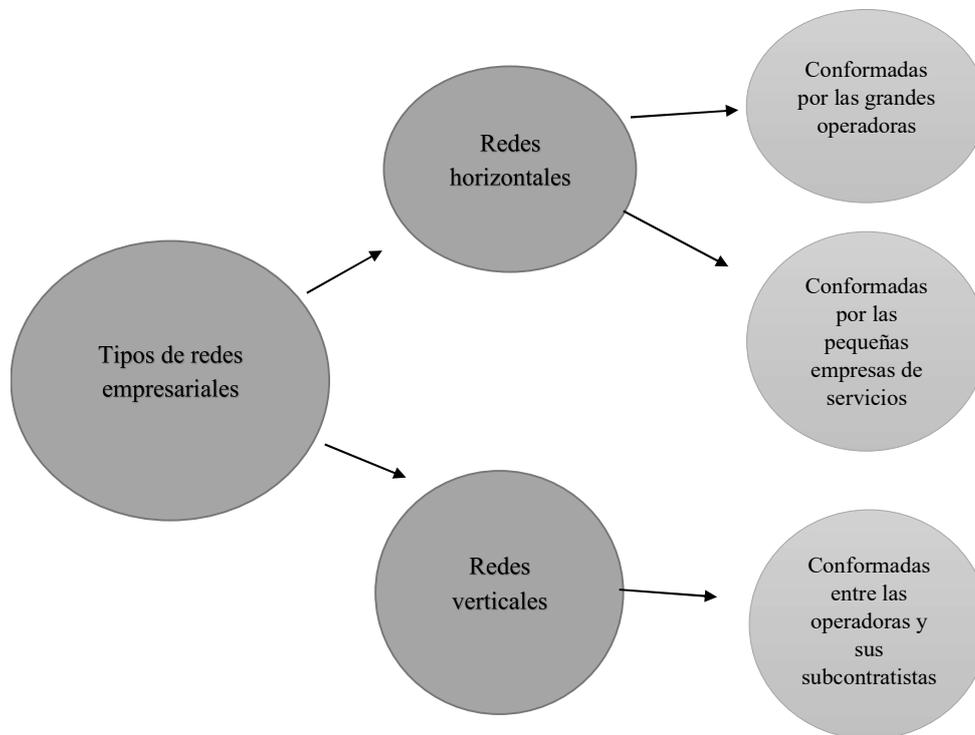
A partir de los elementos presentados, se caracteriza al proceso productivo del sector de extracción de hidrocarburos como estructurado en forma de “red” (Bisang et al., 2005) al estar compuesto por empresas, proveedores y clientes que trabajan de manera conjunta, concentrados en una región específica, manteniendo relaciones de coordinación y dependencia recíproca alrededor de un objetivo común. Además de establecerse redes entre las empresas extractivas y de servicios a la extracción, también se forman lazos con empresas de otras actividades, destacándose aquellas dedicadas a la fabricación de insumos, maquinarias y equipos, transporte y servicios de manipulación de carga, asesoramiento empresarial y agencias de empleo temporario e intermediación laboral, entre otras.

En el sector extractivo encontramos distintos tipos de redes empresariales (Becerra Rodríguez, 2008). En primer lugar, las redes horizontales conformadas por las grandes operadoras que sostienen relaciones directas de cooperación, competencia y realización de acuerdos formales e informales a la hora de la toma de decisiones. En segundo lugar, se encuentran las redes verticales que son aquellas establecidas entre las operadoras y sus subcontratistas, constituyendo vínculos directos pero jerárquicos.

Por último, también se encuentran redes horizontales compuestas por las pequeñas empresas, que se organizan con cierta dificultad debido a la estrecha dependencia que mantienen respecto a las grandes. Prado y Robledo (2010) mencionan la incapacidad del empresariado local para asociarse entre sí como estrategia de crecimiento y competitividad.

Se generan así redes de subcontratación, de transmisión de conocimientos, acuerdos de inversión y de exploración de áreas. YPF y las principales operadoras como PAE y Total Austral toman decisiones respecto al proceso productivo y emiten órdenes de trabajo, pero no pueden prescindir de las demás empresas integrantes de la red que son las que finalmente extraen los recursos, proveen trabajadores y prestan servicios de alquiler de máquinas y equipos. Por esta misma razón, la presencia de conflictos laborales en las empresas subcontratistas repercute en las grandes operadoras de yacimientos, en tanto los días de trabajo no realizados les ocasionan pérdidas económicas. De esta manera, los vínculos entre las operadoras y subcontratistas constituyen relaciones de dependencia mutua. Asimismo, las grandes operadoras poseen mayor o menor poder de acuerdo a su nivel de integración. Las firmas integradas que participan en todos los eslabones de la cadena productiva funcionan como demanda del resto y definen cuestiones de escala y tamaño de las explotaciones (MINCyT, 2013).

Esquema 2: Tipos de redes empresariales en el sector de extracción de hidrocarburos.



Fuente: elaboración propia

En síntesis, este tipo de modalidades productivas genera vínculos formales e informales que permiten un importante intercambio de recursos y conocimientos, además de compartir los costos de transacción, propiciar la creación de un mercado de trabajo especializado y facilitar la difusión de saberes, técnicas y experiencias para adoptar nuevas tecnologías (Landriscini *et al.*, 2017). Además, el hecho de operar en un mismo lugar geográfico permite que la producción se organice de igual forma en todas las operadoras, haciendo posible la adopción de procedimientos semejantes a los utilizados en las sedes centrales de las empresas. Este tipo de ventajas derivadas de la producción en red también resulta propicio para la llegada de nuevos actores al sector. El proceso de generación de redes es dinámico: mientras que ciertas asociaciones de empresas fluctúan y se transforman, otras se mantienen estables a lo largo del tiempo concretando acuerdos de inversión y estableciendo objetivos comunes para explotar de manera conjunta un yacimiento. También existen redes de empresas que no operan directamente los yacimientos, pero tienen participación en ellos.

2.4. La dinámica productiva del sector de extracción de hidrocarburos (2006-2015)

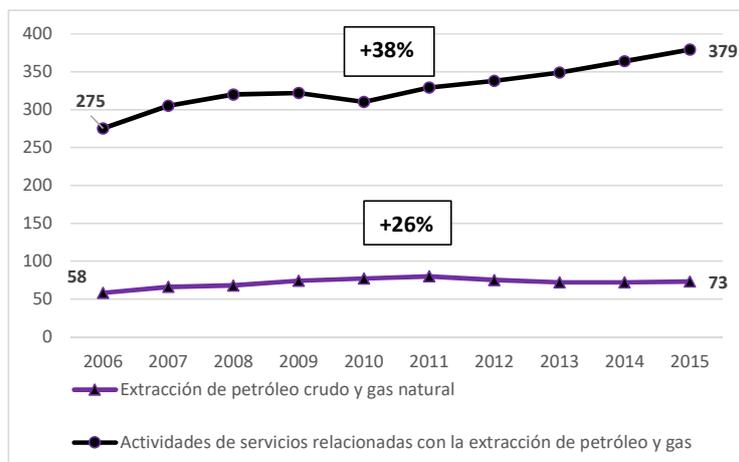
En este apartado se pondrán en relación variables relativas al desempeño productivo del sector, como la cantidad de empresas activas y el volumen y valor de la producción. Se evaluará la relación entre los niveles

de producción de hidrocarburos y las estrategias asumidas por las empresas operadoras, teniendo en cuenta el precio de mercado tanto a nivel nacional como internacional, los costos de producción y los niveles de inversión y rentabilidad. Si bien el sector se caracteriza por un fuerte dinamismo y una gran cantidad de empresas participantes, se trata de una rama fuertemente concentrada. Como se verá a continuación, teniendo en cuenta datos del año 2015 publicados por la Secretaría de Energía de la Nación⁴², sólo siete firmas concentraban cerca del 80% de la producción de petróleo y gas natural.

2.4.1. Cantidad de empresas activas y volumen de la producción

Entre los años 2006-2015 fue significativamente mayor la proporción de empresas de servicios a la extracción que de empresas operadoras: mientras que la rama extractiva registra un promedio anual de 72 empresas activas, en la rama de servicios ese promedio asciende a 329 firmas. Respecto a la evolución entre los años seleccionados, aumentó la cantidad de empresas radicadas en ambas ramas, siendo mayor la creación de empresas de servicios (+38%) que de extracción (+26%).

Gráfico 1: Evolución de la cantidad de empresas activas del sector de extracción de hidrocarburos privado. Total país, 2006-2015.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) –MTEySS (sobre la base de Sistema Integrado Provisional Argentino- SIPA).

La estructura empresarial de Argentina puede ser analizada a partir de una segmentación de las empresas según su número de ocupados. De este modo, las firmas son clasificadas en microempresas (menos de 10 ocupados), pequeñas y medianas empresas (entre 10 y 200 ocupados) y grandes empresas (más de 200 ocupados). Como se observa en la tabla siguiente, el perfil predominante de las firmas en la rama es del

⁴² Los datos fueron extraídos del siguiente link: <http://datos.minem.gob.ar/dataset>, previamente a que la estructura ministerial cambiara a fines de 2019.

tipo Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyME) que, en su mayoría, brindan servicios a las grandes operadoras.

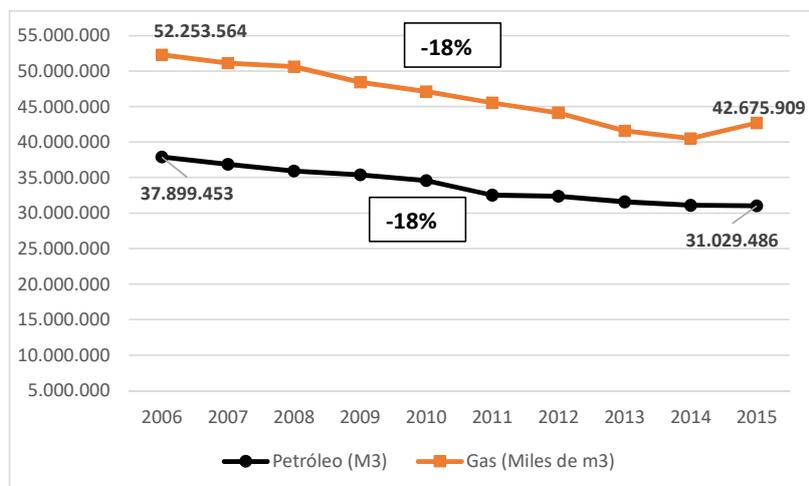
Tabla 1: Proporción de empresas activas de la rama de extracción de hidrocarburos según tramos de empleo. Total país, promedios 2006-2015.

Más de 200 ocupados	13%
de 50 a 200 ocupados	15%
de 10 a 49 ocupados	30%
Hasta 9 ocupados	42%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del OEDE –MTEySS (sobre la base de SIPA).

De acuerdo a los datos elaborados por la Secretaría de Energía de la Nación, a nivel de todo el país, las producciones de petróleo y gas mostraron un comportamiento decreciente a lo largo del período 2006-2015. La disminución de la extracción de petróleo fue del 18%, llegando al valor más bajo en 2015, en coincidencia con la caída del precio internacional.

Gráfico 2: Evolución de los niveles de extracción de petróleo crudo y gas natural (en M3* y Mm3 respectivamente). Total país 2006-2015.**



*Metros cúbicos

**Milímetros cúbicos

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Energía.

Para el caso del gas natural, el porcentaje de descenso también fue del 18%. Se registró una caída a lo largo de todo el período, pero con una leve recuperación de la producción en 2015 respecto al año anterior (+5%), debida, seguramente, al redireccionamiento de la actividad hacia el gas ante la baja del precio internacional del crudo y los programas de subsidios al gas en boca de pozo.

Si se analiza la producción según las principales operadoras del país, se observa que en distintos años del período sólo siete empresas concentraron entre el 70% y el 80% de la extracción. Respecto a la producción

de petróleo, en el año 2015 YPF concentró el 42% de la producción, seguida de PAE (19%). Con una incidencia significativamente menor siguen Pluspetrol S.A. (6%), Sinopec (5%), Petrobras (3%), Chevron (3%) y Tecpetrol S.A. (3%). Para el caso del gas natural, en 2015 también se destacó YPF (31%), seguida por Total Austral (26%), PAE (13%), Petrobras (6%) y Tecpetrol (3%).

Tabla 2. Niveles de extracción de petróleo crudo según las principales empresas operadoras. Total país 2006-2015 (en M3 y %).

Empresa	2006		2009		2012		2015		Evolución 2006-2015
	M3	%	M3	%	M3	%	M3	%	
CHEVRON ARGENTINA S.R.L.	3,109,898	8%	2,652,302	7%	1,724,432	5%	876,233	3%	-72%
PAN AMERICAN ENERGY LLC	6,085,388	16%	6,520,578	18%	5,814,466	18%	6,034,089	19%	-1%
PETROBRAS ARGENTINA S.A.	3,458,428	9%	2,437,589	7%	2,176,257	7%	907,725	3%	-74%
PLUSPETROL S.A.	618,653	2%	699,482	2%	2,189,909	7%	1,870,682	6%	202%
SINOPEC INC.	-	-	-	-	2,192,928	7%	1,675,837	5%	-
TECPETROL S.A.	1,876,279	5%	1,624,726	5%	1,338,460	4%	1,016,455	3%	-46%
YPF S.A.	14,952,409	39%	12,173,732	34%	11,583,498	36%	13,550,572	42%	-9%
Resto de las empresas	7,798,399	21%	9,272,969	26%	5,353,310	17%	6,441,666	20%	-17%
Total	37,899,453	100%	35,381,377	100%	32,373,259	100%	32,373,259	100%	-15%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Energía.

Tabla 3. Niveles de extracción de gas natural según las principales empresas operadoras. Total país 2006-2015 (Mm3 y %).

Empresa	2006		2009		2012		2015		Evolución 2006-2015
	Mm3	%	Mm3	%	Mm3	%	Mm3	%	
APACHE ENERGIA S.R.L.*	266,760	1%	1,357,903	3%	1,704,574	4%	-	-	-
PAN AMERICAN ENERGY LLC	5,359,338	10%	6,346,513	13%	5,275,503	12%	5,521,880	13%	3%
PETROBRAS ARGENTINA S.A.	4,879,379	9%	4,675,766	10%	3,987,791	9%	2,658,261	6%	-46%
TECPETROL S.A.	2,081,927	4%	1,782,861	4%	1,456,954	3%	1,179,233	3%	-43%
TOTAL AUSTRAL S.A.	12,680,803	24%	12,530,867	26%	13,262,754	30%	11,138,113	26%	-12%
YPF S.A.	14,759,292	28%	12,326,030	25%	10,326,711	23%	13,058,751	31%	-12%
Resto de las empresas	12,226,065	23%	9,401,815	19%	8,108,886	18%	9,119,671	21%	-25%
Total	52,253,564	100%	48,421,755	100%	44,123,174	100%	42,675,909	100%	-18%

* Desde el año 2014, la empresa Yacimientos del Sur (Y-Sur), filial de YPF, explota los yacimientos que operaba Apache.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Energía.

En la mayoría de los años del período, YPF lideró la producción de petróleo y gas natural, participación que estuvo incrementada por la asociación con otras empresas (CEPAL, 2002). De todas maneras, se constata que entre los años 2006 y 2015 la empresa registró descensos del 9% en los volúmenes de petróleo

y del 12% para el caso del gas. Como se observa, los niveles de producción de YPF registraron un decaimiento entre los años 2006 y 2012, para luego recuperarse en 2015.

Por su parte, mientras que Chevron y Petrobras perdieron participación en la producción de petróleo (-72% y -47% respectivamente), Pluspetrol triplicó sus volúmenes. En el caso de la producción del gas, se resalta la caída en la producción de Petrobras y Tecpetrol (-46% y -43%).

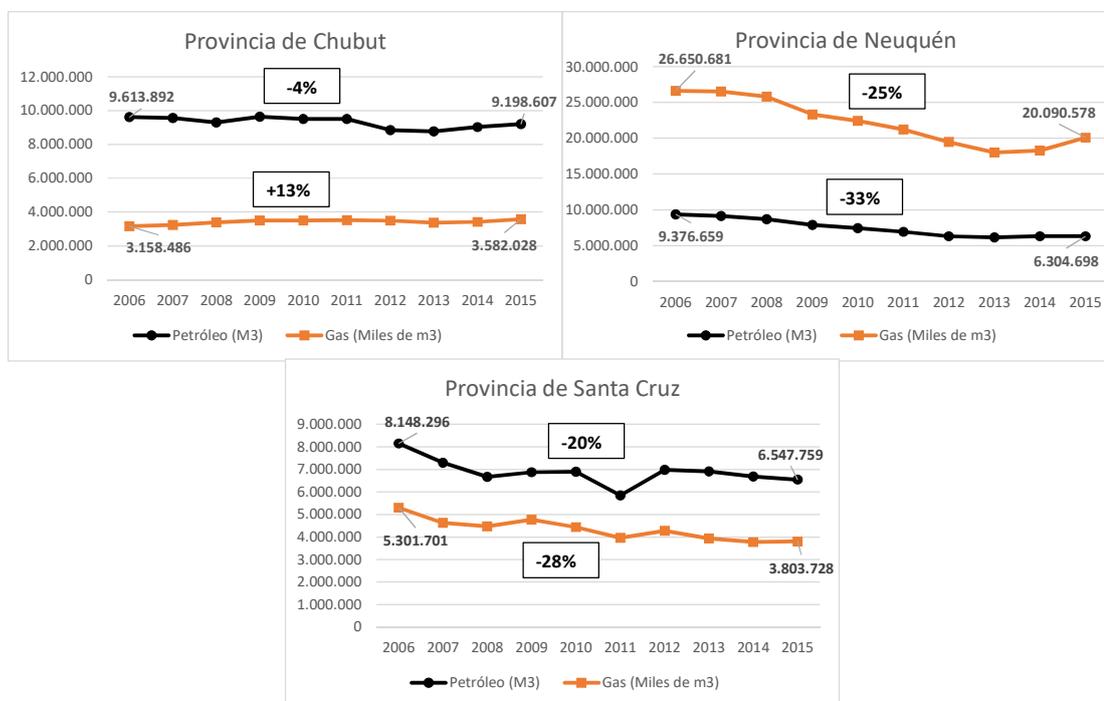
Los volúmenes de hidrocarburos extraídos están relacionados con el nivel de productividad de los pozos; es decir, con los recursos naturales y las estructuras geológicas presentes. Las técnicas, las innovaciones y las inversiones en capital solo pueden modificar en forma relativa esta limitación dada por las características geográficas (MINCyT, 2013). De acuerdo a Barrera (2012; 2013), esta caída en la producción comenzó a fines de los años '90 debido, principalmente, a una disminución en la productividad de los yacimientos relacionada con su mayor grado de maduración y la consiguiente necesidad de contar con mayores inversiones para operarlos. Para el autor, la estrategia de las empresas productoras consistió en subexplotar nuevos pozos y sobreexplotar los ya existentes, centrándose en áreas maduras, con el objetivo de reducir costos e inversiones destinadas a la búsqueda de reservas.

Asimismo, Asiain y Crivelli (2012) en su análisis sobre la empresa YPF en el periodo de la privatización, consideran que la inadecuada explotación de los yacimientos y la consecuente merma en la producción no fue consecuencia de una ineficiente gestión empresarial, sino que fue el resultado de una estrategia global de la multinacional española, que tomó la explotación de los yacimientos argentinos como una fuente de liquidez para sostener inversiones en otras regiones.

Ahora bien, analizando los niveles de producción según provincia, Neuquén es la principal productora de gas natural del período, mientras que Chubut registra los mayores volúmenes de extracción de petróleo. Por su parte, Santa Cruz produce en promedio una mayor cantidad de petróleo crudo que de gas natural.

En Chubut, la producción de petróleo crudo en el período se mantuvo relativamente estable, reflejando una leve disminución del 4%, mientras que la extracción de gas aumentó cerca de un 13%. Por su parte, en Neuquén se registró un descenso del 25% en la producción del gas y del 33% en la producción de petróleo. En dicha provincia se presentaron caídas casi todos los años de la serie, desde 2006 hasta 2013 de manera sucesiva. Sin embargo, en los últimos dos años se observa una incipiente recuperación, destacándose el ascenso en la producción de gas debido al desarrollo de explotaciones en yacimientos no convencionales. Por último, en Santa Cruz la extracción de hidrocarburos reflejó fluctuaciones todos los años, alcanzando un descenso del 28% en la producción de gas y del 20% en la producción de petróleo.

Gráfico 3: Evolución de los niveles de extracción de petróleo crudo y gas natural según provincia 2006-2015.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Energía.

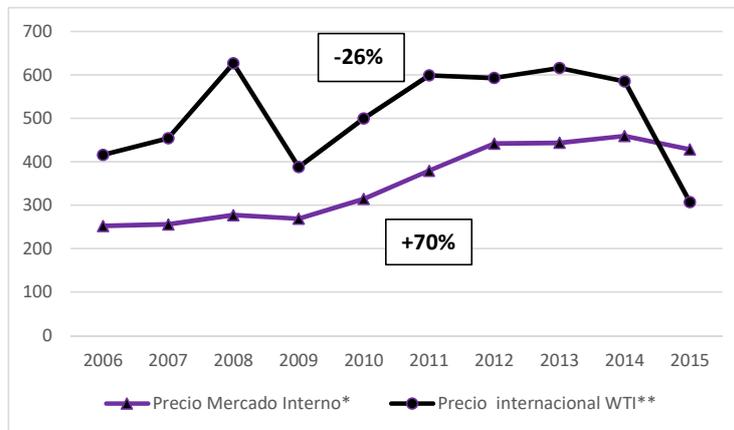
Como punto en común entre Chubut y Neuquén, se observa una leve recuperación de los indicadores productivos en los últimos dos años del período. Ante este panorama de descenso en los niveles de producción, y en búsqueda del autoabastecimiento energético, el interés estuvo puesto en los recursos no convencionales. En los últimos años se inició en la Cuenca Neuquina la perforación y evaluación de un nuevo recurso de gas y petróleo en “Vaca Muerta”, la formación no convencional más importante del país.

2.4.2. Precios de mercado del petróleo crudo y gas natural

A partir del año 2002, en nuestro país los precios locales de los hidrocarburos están regulados por distintos instrumentos de política económica, como los derechos de exportación y acuerdos internos, que permitieron desacoplar los precios del mercado interno de los vaivenes internacionales, generando una disociación que ubicó a los valores mundiales de petróleo crudo por encima de la cotización interna hasta el año 2014.

Si bien en casi la totalidad de los años del período el precio del mercado local fue menor al internacional, la evolución entre puntas fue distinta. Mientras que el precio local aumentó un 70%, la dinámica internacional es significativamente diferente: se observó un descenso cercano al 25%.

Gráfico 4: Evolución del precio del petróleo crudo local* e internacional WTI (u\$/m3). 2006-2015.**



* Precio de venta al mercado interno ponderado por volumen de ventas. Constituye el promedio de los precios de los distintos tipos de crudo.
** WTI: Precio internacional del petróleo West Texas Intermediate. El West Texas Intermediate es el petróleo de referencia en Estados Unidos.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Energía.

Como se observa en el gráfico 4, la evolución interanual del precio del petróleo crudo en el mercado interno registró aumentos todos los años a excepción de 2009 y 2015, que muestran un leve descenso respecto al año anterior. En relación con el precio internacional, se observa gran volatilidad, registrando un importante aumento en el año 2008 y descensos interanuales en los años 2009, 2012, 2014 y 2015. En este último año se observó la mayor caída del período 2006-2015.

Existen distintos factores que inciden en el precio internacional, entre ellos se mencionan cuestiones políticas, el valor del dólar, la situación de la oferta y la demanda a nivel mundial y las condiciones económicas de los principales países productores. La mayor caída del precio a nivel internacional se dio en el año 2009, guardando relación con la crisis financiera internacional y la consecuente disminución de la demanda, y en 2015. En este último año una de las razones del descenso se explica por mayores niveles de producción a nivel mundial, principalmente de la mano de Estados Unidos e Irán, que ocasionaron que la oferta de petróleo sea mayor a la demanda.

A nivel local, la caída del precio internacional del petróleo impacta ocasionando pérdidas y problemas en la cadena de pagos que repercuten en el desempeño de las empresas (Landriscini, 2019). Por esta situación, en 2015 el Estado Nacional volvió a otorgar subsidios a las empresas como mecanismo para atenuar la baja y promover la producción, garantizando un valor mínimo en el mercado doméstico, y permitiendo a las provincias conservar sus ingresos por regalías y mantener el nivel de actividad y empleo en el sector. Estas medidas llevaron, en 2015, a que el precio del barril doméstico estuviera por encima del internacional.

En referencia a los precios del gas natural, también se encontraron influenciados por los incentivos que brindó el Estado Nacional a través de los programas de estímulo a la nueva inyección de gas, en un contexto

de altos niveles de importación. A fines de 2012, el Estado fijó una compensación a la nueva producción de gas que elevó el precio interno, duplicando los valores internacionales (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

Con respecto a los niveles de inversión de las empresas, Barneix (2012) y Barrera (2013) consideran que, si bien las medidas implementadas resultaron relativamente eficaces para reducir las cantidades exportadas, no lograron incentivar las inversiones exploratorias por parte de las empresas. Esta falta de inversión puede ser interpretada como consecuencia del carácter extranjero de las empresas del sector que al poder decidir dónde invertir, prefieren hacerlo en países que tengan mayor tasa de rentabilidad, sin la necesidad de reinvertir utilidades en la búsqueda de nuevos yacimientos locales. En este sentido, las inversiones se centraron en las áreas conocidas y ya explotadas, sin apostar por inversiones exploratorias de mayor riesgo. Asimismo, las decisiones de inversión se vieron condicionadas por el precio del barril de petróleo, constatándose retiro de equipos y suspensión de inversiones ante la baja del precio internacional.

Cabe destacar que YPF, una vez reestatizada, se convirtió en una de las principales inversoras en recursos no convencionales. De acuerdo a un informe elaborado por el Centro de Economía Política Argentina (CEPA) en 2017, la participación de YPF sobre la inversión total de hidrocarburos no convencionales ascendió significativamente (fue del 50% en 2012, del 57% en 2013 y del 74% en 2014). En particular, el rol que adoptó respecto a la formación “Vaca Muerta” y las expectativas de mejora de la productividad despertaron el interés de distintas operadoras del sector privado que comenzaron a volcar inversiones en esa formación. Uno de los acuerdos de inversión más resonantes fue celebrado en 2013 entre la petrolera estatal y Chevron para explotar “Vaca Muerta”, con el objetivo de detectar nuevos desarrollos de hidrocarburos no convencionales y lograr un crecimiento de la producción en un mediano plazo. El contrato implicó que YPF aportara la concesión sobre el área, compartiendo con Chevron los costos de exploración y explotación, además del “saber hacer” y la tecnología. A partir de estos acuerdos, muchas empresas reorientaron su inversión a la formación “Vaca Muerta”, retirando equipos de las provincias de Chubut y Santa Cruz.

En relación a los costos internos de producción se mencionan tres aspectos. En primer lugar, como los hidrocarburos son bienes transables internacionalmente y una parte de los insumos se importan en dólares, los costos se encuentran dolarizados. En segundo lugar, los costos presentan dispersiones relacionadas con las fases productivas en que se encuentran los yacimientos, sus condiciones geológicas y el grado de desarrollo local de los proveedores de servicios (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016). Dadas las características de los yacimientos del país, los costos de extracción son relativamente altos y, si bien puede pensarse que los pozos no convencionales son más costosos que los convencionales, también suelen requerirse altos montos para la operación de los segundos. Ante este punto, la lógica empresarial apela a

mantener los costos o incluso bajarlos con el objetivo de sostener la competitividad internacional. La incorporación de tecnología por parte de las empresas apunta a este objetivo de reducción de costos. En tercer lugar, las cuestiones de seguridad en la actividad y las normas internacionales hacen necesario un mayor control y rigurosidad respecto al trabajo no registrado. Por esta razón, los seguros de riesgo de trabajo son un componente fijo del costo en la actividad (Landriscini, 2017).

Asimismo, si bien la devaluación del peso argentino ocurrida en 2002 significó para las empresas una disminución de los costos de producción, posteriormente, el incremento en la demanda de equipos y la complejidad de los pozos perforados, dieron lugar a un ascenso de los costos por los servicios contratados, de operaciones diarias y alquiler de equipos de perforación (Camacho, 2007 citado en Barrera, 2013). Por lo tanto, diversos factores inciden en la variación del nivel de rentabilidad de las empresas extractivas, entre ellos se mencionan: el precio del hidrocarburo, los costos de producción y también los acuerdos que se dan entre los gobiernos provinciales, el Estado Nacional y los productores, cuyo objeto es mantener el nivel de actividad y el ingreso por regalías (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

De todas formas, se observa que los costos de producción crecieron en menor medida que el precio de venta, garantizando un alto margen de ganancia a las empresas (Barrera, 2012). Por su parte, la actividad exploratoria impulsada por YPF en los últimos años permitió a las empresas privadas aprovechar la curva de aprendizaje, sacando ventaja de la reducción de los costos y tiempos de perforación que resultaron de la incorporación de tecnología y de nuevos métodos de trabajo por parte de la empresa bajo control estatal (CEPA, 2017).

En síntesis, los autores Barneix (2012) y Barrera (2013) dan cuenta de una expansión de la tasa de ganancia respecto a la década del '90 a pesar de la contracción de la actividad productiva. La convergencia de precios altos y bajas inversiones de riesgo permitió un incremento de la rentabilidad de las grandes empresas integradas, que vieron aumentar su tasa de ganancia incluso por encima del resto de las petroleras no integradas y también de las grandes empresas de otros sectores económicos (Barneix, 2012).

Capítulo III. EMPLEO, SALARIOS Y ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL SECTOR DE EXTRACCIÓN DE HIDROCARBUROS.

Los contenidos desarrollados en este capítulo responden a uno de los objetivos específicos de la tesis, destinado a analizar las características del empleo, los salarios y el actor sindical en el sector de extracción de hidrocarburos en Argentina durante el período seleccionado, teniendo en cuenta las particularidades de la dinámica productiva y las especificidades que asume en cada provincia. En primer lugar, se estudiará el empleo y los salarios, considerando la evolución de los puestos de trabajo, la remuneración promedio y la evolución del salario real (3.1). En segundo lugar, se describirán las características de las organizaciones sindicales, tomando en cuenta su ámbito de representación, tipo de inscripción y cantidad de afiliados (3.2). Por último, para concluir con la descripción del actor sindical, se desarrollarán las particularidades de la estructura sindical, considerando los procesos electorales gremiales y la presencia de disputas gremiales (3.3).

Los datos utilizados en este capítulo provienen de las siguientes fuentes: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del MTEySS; Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC); Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA-CTA); base de datos de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) del MTEySS; “archivos de noticias de conflictos laborales”, base de Conflictos Laborales y base de Acuerdos y Convenios Colectivos pertenecientes a la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEYERT) del MTEySS⁴³.

Algunos de los interrogantes que serán aquí abordados son: ¿qué número de trabajadores emplea el sector en las distintas provincias? ¿Qué proporción del empleo equivale a las grandes empresas y cuánto a las subcontratistas? ¿Cómo es la evolución del empleo en el período seleccionado? ¿Cuál es el nivel salarial del sector y la evolución del salario real? ¿Cuáles son las principales características de las organizaciones sindicales del sector? ¿Qué tipo de estructura organizacional presentan los sindicatos? En el capítulo siguiente se intentará poner en relación a todos estos factores con la dinámica de la conflictividad laboral, tratando de establecer vínculos entre la evolución del empleo, los salarios y las características de los sindicatos con la dinámica de los conflictos laborales.

3.1. Empleo y salarios en el sector de extracción de hidrocarburos (2006-2015)

En esta sección se presentarán indicadores relativos al empleo y los salarios en el sector, incluyendo la evolución de los puestos de trabajo y del salario real, teniendo en cuenta el total país y las particularidades provinciales.

⁴³ Para mayor información sobre las fuentes, consultar “Aspectos metodológicos”.

3.1.1. Empleo

El sector de extracción de hidrocarburos se caracteriza por desarrollar tareas intensivas en capital, pero no en mano de obra (Giuliani, 2013). Según datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del MTEySS, en el año 2015, el sector representa solo el 1% del empleo privado registrado del país. En lo relativo a las provincias estudiadas, es una actividad que genera gran proporción de empleos directos e indirectos, existiendo localidades que dependen casi con exclusividad de esa fuente de trabajo. En el 2015, la contribución del sector al total del empleo privado provincial alcanzó un promedio cercano al 15% entre las tres provincias.

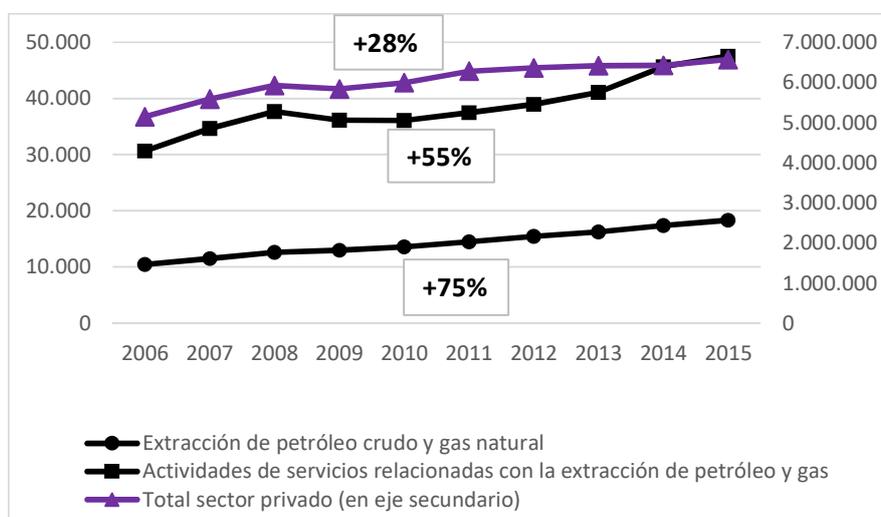
Un aspecto importante que menciona Giuliani (2013) en su trabajo sobre Neuquén es que la explotación de hidrocarburos representa casi la mitad del Producto Bruto Geográfico provincial, pero genera menos del 10% de los empleos directos. Sin embargo, debido a que otros sectores productivos no logran generar empleo suficiente, el Estado provincial ha tenido la necesidad de reconocer nuevas incorporaciones en el sector hidrocarburífero, aún cuando los niveles productivos no lo ameritaban.

El número de trabajadores ocupados puede variar de acuerdo a las diferentes etapas del proceso productivo (exploración, perforación, conexión del pozo y explotación), quedando ligado a fluctuaciones en la producción, a la cantidad de equipos de perforación activos y al ritmo de perforación de los pozos (Landriscini, 2015; 2017). A su vez, debido a la constante incorporación de tecnología y al avance en la automatización de los procesos, las inversiones realizadas por las operadoras no necesariamente se traducen siempre en mayores puestos de trabajo.

A nivel de todo el país, la proporción del empleo es mayor en la rama de servicios a la extracción que en la actividad de extracción propiamente dicha. Tomando datos del año 2015, estos sectores generaban en total 65.804 puestos de trabajo: el 72% estaba concentrado en la rama de servicios y el restante 28% en la rama de extracción.

En términos generales, el período bajo análisis se caracterizó por un incremento del empleo registrado privado en el país. El sector de extracción de hidrocarburos siguió esta tendencia ascendente, alcanzando un incremento agregado del 75% en la rama extractiva y del 55% en la rama de servicios a la extracción. Debido a su estrecha vinculación, el crecimiento en el sector de servicios pudo verse influido por el aumento del empleo en la rama extractiva.

Gráfico 5: Evolución de los puestos de trabajo registrados del sector de extracción de hidrocarburos privado*. Total país, promedios anuales 2006-2015.



* 3 dígitos del CIU

Nota: El empleo perteneciente a las empresas con participación accionaria privada y estatal se incluye dentro del sector privado. YPF se incluyó a lo largo de toda la serie para no generar distorsión en la estadística.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del OEDE –MTEySS (sobre la base de SIPA).

Tanto el empleo privado total como el empleo en el sector de extracción evidenciaron crecimientos interanuales todos los años, a excepción del 2009 donde descendió en la rama de servicios y a nivel total debido, seguramente, al impacto de la crisis financiera internacional sobre la economía argentina. Al analizar la evolución de acuerdo a los sub-períodos, en ambas ramas hidrocarburíferas se observa un crecimiento cercano al 20% entre los años 2006-2008, mientras que en el sub-período 2009-2011, el crecimiento es de menor intensidad (+4% en el sector de servicios y +11% en la extracción).

Tabla 4. Evolución de los puestos de trabajo registrados del sector de extracción de hidrocarburos privado*. Total país 2006-2015 (en %).

Rama de actividad	2006-2008	2009-2011	2012-2015	2006-2015
Extracción de petróleo crudo y gas natural	20%	11%	19%	75%
Actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas	23%	4%	22%	55%
Total sector privado	15%	7%	3%	28%

* 3 dígitos del CIU

Fuente: elaboración propia a partir de datos del OEDE –MTEySS (sobre la base de SIPA).

Por último, entre los años 2012-2015, el ascenso se acelera, alcanzando un 19% en el sector extractivo y un 22% en el sector de servicios. Este período coincide con la reestatización de YPF y la explotación de “Vaca

Muerta” a partir de 2012, factores que impulsaron la creación de empresas con la consiguiente mayor demanda de trabajo.

Se destaca que en este último sub-período, el empleo en el sector creció casi 7 veces más que el total del empleo registrado privado, que evidenció un escaso dinamismo en esa etapa. En efecto, mientras que los puestos de trabajo en todo el país aumentaron un 3% entre esos años, lo hicieron en un 19% en la rama extractiva y en un 22% en la rama de servicios.

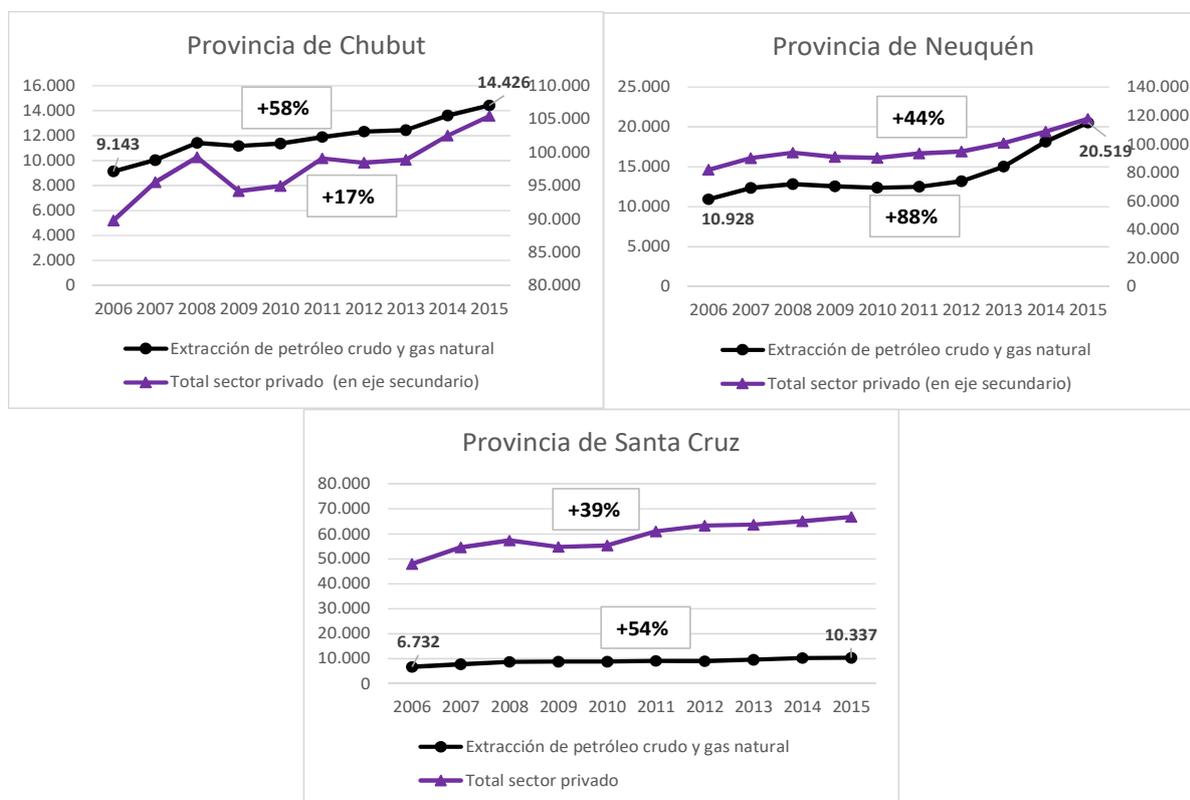
Al retomar los datos de extracción de hidrocarburos analizados en el Capítulo II, en líneas generales, se observa que los niveles de producción no tienen un impacto muy significativo en términos de empleo. Mientras que el empleo y la creación de empresas del sector registraron una evolución ascendente entre los años 2006-2015, los niveles de producción mostraron exactamente el comportamiento contrario. La política de estímulos y subsidios a las empresas por parte del Estado Nacional puede explicar, en parte, el aumento en los niveles de empleo y de radicación de empresas. Es decir, si bien los índices de producción no mostraron un desempeño satisfactorio, las empresas mantuvieron sus niveles de inversión permitiendo sostener, e incluso aumentar, los puestos de trabajo. En el capítulo siguiente se retomará esta cuestión a la luz del análisis sobre la conflictividad laboral.

Al analizar el número de puestos de trabajo registrados del sector según provincia se constata que, de las tres jurisdicciones, Neuquén presenta los mayores niveles (contabilizando en el año 2015 más de 20 mil puestos de trabajo), seguida por Chubut (más de 14 mil puestos de trabajo para el mismo año). Entre 2006 y 2015, las tres jurisdicciones registran crecimiento en los niveles de empleo del sector: Santa Cruz (+54%), Chubut (+58%) y Neuquén (+88%). En estas últimas dos jurisdicciones, el crecimiento se torna más significativo en los últimos tres años de la serie.

Como se observa en el gráfico correspondiente a la provincia de Chubut, la evolución del empleo en el sector extractivo es relativamente independiente de la dinámica del empleo privado total. Entre los años 2006-2015 el empleo privado total de la provincia ascendió un 17%, mientras que en el sector extractivo creció más del triple (+58%). Ambos registraron una caída en el año 2009, sin embargo, en el sector extractivo, el descenso fue leve (pasó de 11.425 puestos de trabajo en 2008 a 11.179 en 2009, mientras que el empleo total descendió de 99.259 en 2008 a 94.183 en 2009).

En Neuquén la dinámica del empleo privado total y del empleo en el sector extractivo evolucionaron de manera similar, presentando importantes incrementos en los últimos tres años de la serie, relacionados con la mayor demanda de fuerza de trabajo debido al comienzo de la explotación en “Vaca Muerta”. De todas maneras, el aumento del empleo en el sector extractivo entre los años 2006-2015 (+88%), duplica al observado en el empleo privado total (+44%).

Gráfico 6: Evolución de los puestos de trabajo registrados de la rama “extracción de petróleo crudo y gas natural” * según provincia. Promedios anuales, 2006-2015.**



* 2 dígitos del CIU.

**El empleo se encuentra clasificado por provincia según las zonas donde las empresas declaran que trabajan las personas. Sin embargo, muchas empresas vinculan sus relaciones laborales al domicilio legal en lugar de hacerlo en el domicilio de explotación donde efectivamente se desempeñan los trabajadores.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del OEDE –MTEySS (sobre la base de SIPA).

De las tres provincias, Santa Cruz es aquella con menor cantidad de puestos de trabajo declarados en la rama extractiva: contabiliza cerca de 10 mil en el año 2015⁴⁴. La evolución del empleo entre los años 2006-2015 da cuenta de un ascenso sostenido y sin grandes oscilaciones. A diferencia de lo observado en Chubut y Neuquén, en Santa Cruz se registró cierto estancamiento del empleo en el sector extractivo en los últimos años de la serie. Asimismo, es la provincia que presenta la menor brecha entre la evolución del empleo privado (+39%) y la evolución del empleo en el sector extractivo (+54%).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) analizó la relación existente entre la reactivación productiva e inversora de YPF una vez reestatizada y el desempeño laboral en las provincias extractivas. En un informe de 2015 observa que, en los últimos años del período, se produjo una incipiente

⁴⁴ La menor cantidad de puestos de trabajo registrados en Santa Cruz respecto a las otras provincias se condice con una menor densidad poblacional y con niveles inferiores de producción de hidrocarburos.

reactivación del empleo a partir de la nueva gestión de YPF, producto de nuevas fuentes de trabajo generadas principalmente por la creación y radicación de nuevas empresas, tanto de servicios petroleros como de servicios a la industria en general. Según la CEPAL, “por cada puesto de trabajo creado en la rama extractiva, se crearon 5,4 puestos en la rama que nuclea a los servicios directamente relacionados a la actividad y 11 puestos de trabajo en el conjunto de las ramas de la producción” (CEPAL, 2015: 30). Por esta razón, se puede afirmar que el comportamiento del empleo provincial en esas jurisdicciones está estrechamente relacionado con la evolución del empleo en aquellas actividades vinculadas con la rama extractiva.

Ahora bien, si se pone el foco en el número de trabajadores declarados por las grandes operadoras petroleras, la incidencia en términos de empleo es baja. A partir de la década de 1990, con los procesos de privatización y subcontratación del trabajo, las operadoras fueron perdiendo peso en tanto generadoras de empleo, cediendo lugar a las grandes firmas subcontratistas. En el caso de YPF, es una empresa que tiene un bajo porcentaje de trabajadores declarados en el sector extracción, debido a que la gran mayoría de los que realizan extracción en los pozos concesionados a la empresa, son contratados por las firmas que operan para ella. Palermo y Rossi (2011) describen que, entre 2005 y 2007, la proporción de trabajadores subcontratados que desempeñaban tareas en YPF fue mayor al 73%. Por su parte, Landriscini (2017) retoma datos de empleo de YPF del año 2016, contabilizando para todo el país 22.025 empleados directos: 10.192 en refinación, 7.390 directivos y administrativos y sólo 4.443 en exploración y producción. En relación a la importancia de YPF en la generación de empleo indirecto, menciona 49 mil trabajadores contratistas.

En el mismo sentido, PAE declara 2.000 trabajadores localizados entre la Ciudad de Buenos Aires y las principales cuencas de hidrocarburos del país⁴⁵, y Total Austral más de 1.100 trabajadores en todo el país⁴⁶. Por lo tanto, una caída en los niveles de actividad de las grandes operadoras tiene repercusiones en el empleo directo, pero también, y principalmente, en los trabajadores contratados por empresas de servicios (en particular, las de origen nacional).

3.1.2. Salarios

En términos generales, los salarios del sector de extracción de hidrocarburos se ubican por encima del nivel de la remuneración promedio de toda la economía, debido a la alta capacitación que se requiere. Sin embargo, la subcontratación del trabajo existente puede generar segmentación en los ingresos de los trabajadores (Landriscini, 2015). Asimismo, los salarios varían de acuerdo a la actividad específica que se desarrolle. Por ejemplo, los trabajadores que se desempeñan en el área de Operaciones Especiales reciben

⁴⁵ <https://www.pan-energy.com/TrabajarenPAE/Paginas/default.aspx>

⁴⁶ <http://www.total.com.ar/es-ag/exploracion-y-produccion>

salarios más elevados que aquellos que desarrollan tareas en boca de pozo y yacimientos y, a su vez, estos últimos tienen salarios superiores que aquellos que trabajan fuera de campo⁴⁷. También existen diferencias salariales entre los operarios que realizan guardias y cobran horas extras respecto a aquellos que no.

Tabla 5. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad*. Valores corrientes en pesos. Total país. Promedios anuales 2006, 2009, 2012 y 2015.

Rama	En \$ (2006)	En relación al promedio del total país	En \$ (2009)	En relación al promedio del total país	En \$ (2012)	En relación al promedio del total país	En \$ (2015)	En relación al promedio del total país
Extracción de petróleo crudo y gas natural	9.441	5,5	17.724	5,5	31.704	4,5	66.175	4,3
Actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección	5.013	2,9	11.220	3,5	24.840	3,6	53.505	3,5
Servicio de transporte por tuberías	5.731	3,3	10.284	3,2	20.825	3,0	45.497	3,0
Fabricación de productos de la refinación del petróleo	5.667	3,3	9.745	3,0	18.660	2,7	41.374	2,7
Servicios de administración de fondos de jubilaciones y pensiones	2.364	1,4	5.652	1,8	24.762	3,6	40.618	2,7
Servicio de transporte	3.498	2,0	7.895	2,4	19.490	2,8	38.463	2,5
Servicio de transporte marítimo	3.696	2,2	6.732	2,1	15.440	2,2	38.373	2,5
Generación, transporte y distribución de energía eléctrica	3.547	2,1	7.265	2,3	15.301	2,2	36.148	2,4
Intermediación monetaria y financiera de las entidades financieras bancarias y no bancarias	4.060	2,4	7.832	2,4	15.709	2,3	35.889	2,3
Sector privado (total país)	1.712	1,0	3.224	1,0	6.973	1,0	15.277	1,0

*3 dígitos del CIU. Ramas de actividad con remuneraciones promedio más elevadas del período.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del OEDE –MTEySS (sobre la base de SIPA).

Según datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del MTEySS, a lo largo de todo el período, el salario promedio fue mayor en el sector extractivo que en el de servicios. En efecto, la rama de extracción registró, en el año 2015, un salario bruto promedio de \$66.175, mientras que en la rama de servicios relacionados con la extracción fue de \$53.505. En dicho año, estas ramas constituyeron los dos sectores con mayores remuneraciones del ámbito privado del país.

Siguiendo la comparación con otras actividades del ámbito privado, ocupando el tercer lugar se encuentra el servicio de transporte por tuberías⁴⁸ que en el año 2015 registró una remuneración de \$45.497, manteniendo una diferencia de \$8 mil menos respecto a la rama de servicios relacionados con la extracción y de \$20 mil menos respecto a la rama extractiva. Más abajo siguen las actividades de fabricación de productos de la refinación de petróleo, servicios de administración de fondos de jubilaciones y pensiones, y distintas subramas de la actividad de transporte, entre otras.

Si se consideran otros años del período, la relación se mantiene: la rama de extracción es la que abonó los salarios más altos del país en 2006, 2009 y 2012, y la rama de servicios ocupó el segundo lugar en 2009 y

⁴⁷ El Patagónico, 10/2010.

⁴⁸ Perteneciente a la actividad Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones (CIU, Revisión 3).

2012. En 2006, el sector de servicios a la extracción se ubicó en el cuarto lugar luego de la rama de servicios de transporte por tuberías y la de fabricación de productos de la refinación del petróleo que, de todas maneras, son actividades que forman parte o se relacionan con la cadena hidrocarburífera.

Si se analiza la relación entre la remuneración promedio abonada en empresas pertenecientes al sector y el salario promedio del ámbito privado, se observa que, en los años 2006 y 2009, el salario del sector de extracción superó en 5,5 veces al salario promedio privado total⁴⁹. En años posteriores, esta brecha se achica, pero continúa alta (4,5 veces mayor en 2012 y 4,3 en 2015). En el caso de la rama de servicios a la extracción, la diferencia es un tanto menor; en 2006 el salario casi triplica al total del ámbito privado, y luego aumenta, siendo de 3,5 veces mayor en el resto de los años seleccionados. Por ejemplo, en el año 2015, los salarios de los sectores extractivo y de servicios a la extracción promediaron \$66.175 y \$53.505 respectivamente, mientras que el promedio del país alcanzó los \$15.277.

Se observa una relación similar al considerar los salarios según provincia; el sector extractivo es uno de los que abona los haberes más elevados. Por ejemplo, para el año 2015 abonó los salarios más altos en las provincias de Chubut y Santa Cruz. Por su parte, ese mismo año, el ranking de salarios más elevados en Neuquén lo lideró la rama dedicada a la fabricación de productos de la refinación del petróleo; seguida, ahora sí, por el sector de extracción.

En una comparación interprovincial, no existen grandes diferencias entre los salarios que abona el sector en las diferentes jurisdicciones. De todas maneras, Chubut registra en promedio los salarios más altos de las tres provincias. Siguiendo datos del año 2015, un trabajador del sector petrolero de Chubut gana \$2.700 más que uno de Neuquén y \$1.600 más que uno de Santa Cruz.

En la comparación entre los salarios del sector y el salario privado a nivel provincial, observamos que, en las provincias de Chubut y Neuquén, el primero resulta 2,2 y 2,6 veces superior al promedio provincial, mientras que en Santa Cruz esa brecha es apenas menor: de 2,1 en 2009 y 2012; de 1,9 en 2006 y 2015⁵⁰.

⁴⁹ Si se comparan las remuneraciones abonadas en el sector de extracción con el salario promedio del ámbito privado excluyendo al sector, la brecha salarial resulta similar. Asimismo, si bien la brecha respecto al salario total se profundizó en todas las actividades registradas en la tabla 5, fue siempre más elevada en las ramas hidrocarburíferas.

⁵⁰ Si se realiza la comparación con el salario promedio provincial excluyendo al sector extractivo, se destaca una mayor brecha salarial en la provincia de Chubut. En la gran mayoría de los años analizados, los salarios del sector triplican el promedio provincial.

Tabla 6. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad*. Valores corrientes en pesos. Provincias de Chubut, Neuquén y Santa Cruz. Promedios anuales 2006, 2009, 2012 y 2015.

Provincia	Rama	En \$ (2006)	En relación al promedio provincial	En relación al promedio provincial sin sector extractivo	En \$ (2009)	En relación al promedio provincial	En relación al promedio provincial sin sector extractivo
Chubut	Extracción de petróleo crudo y gas natural	5,789	2.4	2.7	13,522	2.6	3.2
	Sector privado sin extracción de petróleo y gas natural	2,165			4,285		
	Total sector privado (Chubut)	2,460			5,202		
Neuquén	Extracción de petróleo crudo y gas natural	5,872	2.4	2.7	12,079	2.5	2.7
	Sector privado sin extracción de petróleo y gas natural	2,205			4,408		
	Total sector privado (Neuquén)	2,401			4,898		
Santa Cruz	Extracción de petróleo crudo y gas natural	5,173	1.9	2.1	12,690	2.1	2.7
	Sector privado sin extracción de petróleo y gas natural	2,432			4,758		
	Total sector privado (Santa Cruz)	2,785			6,025		
Provincia	Rama	En \$ (2012)	En relación al promedio provincial	En relación al promedio provincial sin sector extractivo	En \$ (2015)	En relación al promedio provincial	En relación al promedio provincial sin sector extractivo
Chubut	Extracción de petróleo crudo y gas natural	29,555	2.6	3.2	58,948	2.4	3.0
	Sector privado sin extracción de petróleo y gas natural	9,277			19,490		
	Total sector privado (Chubut)	11,469			24,982		
Neuquén	Extracción de petróleo crudo y gas natural	25,874	2.4	2.7	56,200	2.2	2.5
	Sector privado sin extracción de petróleo y gas natural	9,711			22,652		
	Total sector privado (Neuquén)	10,741			25,709		
Santa Cruz	Extracción de petróleo crudo y gas natural	27,313	2.1	2.6	57,281	1.9	2.4
	Sector privado sin extracción de petróleo y gas natural	10,603			23,823		
	Total sector privado (Santa Cruz)	13,011			29,634		

* 2 dígitos del CIU

Fuente: elaboración propia a partir de datos del OEDE –MTEySS (sobre la base de SIPA).

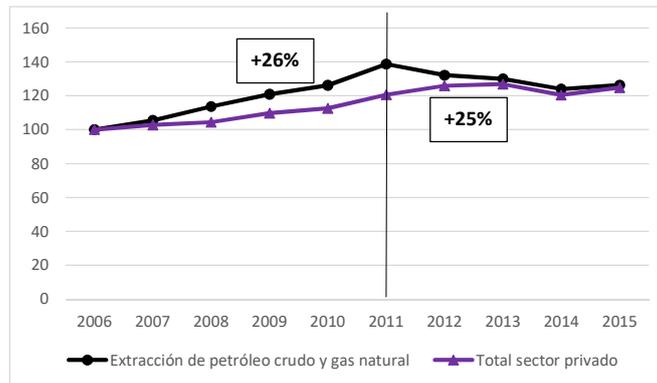
Ahora bien, más allá de constatar que el sector abona uno de los salarios más altos de la economía argentina, es importante analizar la evolución del salario real durante el período, para medir a lo largo del tiempo cuánto puede comprar un trabajador petrolero con su ingreso. Siguiendo los análisis de Amico (2015) y Beccaria y Maurizio (2012; 2017) sobre el total de la economía, a partir del tercer trimestre de 2003 el salario en Argentina experimentó un sostenido proceso de recuperación de su poder de compra hasta principios de 2007, acompañando por el creciente poder de negociación de los trabajadores, el dinamismo de la demanda de mano de obra y la estabilidad de precios. En ese año, la aceleración de la inflación frenó la recuperación del poder adquisitivo del salario, que se mantuvo relativamente constante hasta 2010. Posteriormente, la persistencia de la inflación en niveles altos ubicó al salario real en una meseta, para luego registrar descensos en 2013 y 2014. De esta manera, si se considera el porcentaje de variación entre los extremos 2006-2015, el salario real aumentó un 25%.

En el sector de extracción de hidrocarburos, la evolución del salario real guarda similitudes con lo descrito para el total de la economía. Tomando como base al año 2006⁵¹, el salario real mantuvo una tendencia

⁵¹ El cálculo del salario real fue realizado a partir de datos del OEDE-MTEySS, para salarios, y del INDEC (2006) y CIFRA-CTA (desde 2007) en lo relativo al Índice de precios al Consumidor (IPC). El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), organismo oficial encargado de calcular los índices de inflación, estuvo intervenido entre los años 2006 y 2015. Por esta razón, a

ascendente hasta el año 2011, entre 2012 y 2014 registró descensos, y volvió a aumentar levemente en 2015. Si se considera el porcentaje de variación entre puntas 2006-2015, el sector de extracción registra un aumento del salario real del 26%, coincidiendo con el porcentaje del total de la economía.

Gráfico 7: Evolución del salario real en el sector de extracción de hidrocarburos*. Total país 2006-2015. Base 100=2006



* 2 dígitos del CIU

Fuente: elaboración propia a partir de datos del OEDE- MTEySS, INDEC (2006) y CIFRA (desde 2007).

Tabla 7: Evolución del salario real en el sector de extracción de hidrocarburos*. Total país 2006-2015 (en %). 100=2006

	Extracción de petróleo crudo y gas natural	Total sector privado
2006-2010	26%	13%
2011-2015	-9%	4%
2006-2015	26%	25%

* 2 dígitos del CIU

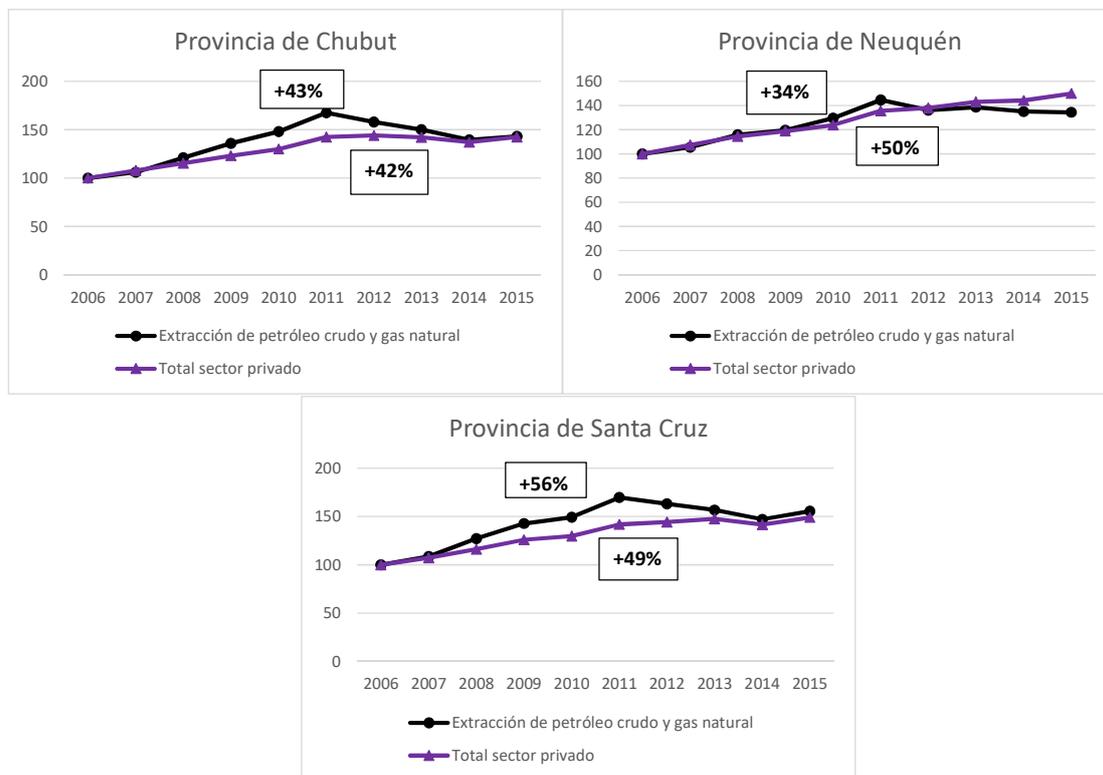
Fuente: elaboración propia a partir de datos del OEDE- MTEySS, INDEC (2006) y CIFRA (desde 2007).

Ahora bien, la evolución del salario real a nivel total y sectorial varía si se analiza de acuerdo a subperíodos. Entre los años 2006-2010, en el sector extractivo aumentó un 26% mientras que a nivel total lo hizo en menor medida (+13%). Sin embargo, en el subperíodo 2011-2015 esta relación se invierte: el impacto de la inflación fue mayor en el sector extractivo. La evolución da cuenta de un aumento del salario real total del 4% entre los años mencionados, mientras que el sector extractivo se registró una pérdida del poder

partir del 2007 se tomó el indicador alternativo de inflación elaborado por el Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA- CTA). Este IPC alternativo surge de calcular un promedio ponderado de los índices de 9 provincias: Chubut, Jujuy, La Pampa, Misiones, Neuquén, Salta, San Luis, Santa Fe y Tierra del Fuego.

adquisitivo cercana al 9%. Si tenemos en cuenta la localización geográfica, se observa que, al igual que en todo el país, en las tres provincias el salario real del sector ascendió entre los años 2006 y 2011.

Gráfico 8: Evolución del salario real en el sector de extracción de hidrocarburos según provincia. 2006-2015. 100=2006



Fuente: elaboración propia a partir de datos del OEDE– MTEySS, INDEC (2006) y CIFRA (desde 2007).

En la provincia de Chubut el salario real en el sector experimentó un ascenso entre los años 2006-2011, para luego descender entre 2012 y 2014, y volver a aumentar levemente en 2015. El porcentaje de variación entre puntas 2006-2015 da cuenta de una recuperación del poder de compra del salario cercana al 43%, que coincide con el 42% de aumento que reflejó el salario real del sector privado a nivel provincial.

En la provincia de Neuquén el salario real en el sector también ascendió entre los años 2006-2011, experimentando descensos en 2012, 2014 y 2015. El porcentaje de variación entre puntas 2006-2015 da cuenta de una recuperación del poder de compra del salario cercana al 34%, que es menor a la observada si se tiene en cuenta el salario real del sector privado a nivel provincial (+50%).

Al igual que en las anteriores jurisdicciones, en Santa Cruz el salario real en el sector experimentó un ascenso entre los años 2006-2011, para luego descender entre 2012 y 2014, y aumentar levemente en 2015.

En esta provincia se registra el mayor porcentaje de aumento del salario real entre los años 2006-2015 (+56%), superando el aumento del salario real del sector privado en la provincia (+49%).

3.2. Las organizaciones sindicales del sector de extracción de hidrocarburos

La estructura sindical del sector de extracción de hidrocarburos se compone de distintas organizaciones que pueden clasificarse según su ámbito geográfico (nacional, regional o local), el nivel profesional (empleados operarios o personal jerárquico/superior) y el ámbito institucional (estatal o privado).

A nivel nacional existen dos organizaciones de segundo grado que agrupan a los sindicatos del sector: la Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustibles (F.A.Si.Pe.G.yBio) y la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPH). En términos generales, a nivel local existe un sindicato por provincia que representa a cada uno de los colectivos, sean obreros operarios o jerárquicos, del ámbito estatal o privado. La excepción es la provincia de Santa Cruz donde coexisten dos sindicatos del ámbito privado que agrupan a petroleros no profesionales, contando uno con personería gremial y el otro con simple inscripción⁵². En el caso de Neuquén, el Sindicato de Petróleo y Gas privado extendió su representación a las provincias de Río Negro y La Pampa, debido a que muchos de los yacimientos existentes comparten territorio en las tres provincias.

3.2.1. Las organizaciones sindicales del personal operario

A nivel nacional, los gremios que representan a trabajadores del sector de extracción de hidrocarburos se encuentran adheridos a dos Federaciones: la F.A.Si.Pe.G.yBio, que afilia sindicatos de trabajadores pertenecientes a empresas del sector privado, y la FSUPH, que afilia gremios de trabajadores de YPF y de los emprendimientos laborales conformados en la década de 1990 a partir de su privatización.

3.2.1.1. Las organizaciones sindicales adheridas a la Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustibles (F.A.Si.Pe.G.yBio)

La F.A.Si.Pe.G.yBio⁵³ es una entidad de segundo grado que afilia más de quince sindicatos de distintas localizaciones del país que representan a los empleados de las empresas privadas del petróleo y el gas y sus subsidiarias, firmas contratistas y transportistas, cuyos objetos sean la explotación, exploración, cateo, industrialización, comercialización de productos y/o subproductos del petróleo y el gas. Como se observa en esta descripción, los sindicatos afilian a trabajadores de todas las empresas del sector, sin hacer distinción entre operadoras y prestadoras de servicios subcontratadas. De esta manera, la fragmentación entre un

⁵² Difieren en el ámbito geográfico de actuación. Consultar Tabla 8.

⁵³ Personería Gremial Nro.12, otorgada en 1946. Adherida a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT). Entre los años 2008 y 2015 estuvo presidida por Alberto Roberti, que continuó en su cargo hasta principios de 2018.

“nosotros” y un “otros” dada por las estrategias de subcontratación (Palermo y Rossi, 2011) es compensada, de alguna forma, a través de la inclusión de todas las categorías de trabajadores en un mismo sindicato⁵⁴ que negocia el mismo acuerdo para todo el sector. Por lo tanto, al estar en un mismo sindicato y bajo un mismo convenio colectivo, los trabajadores de las empresas subcontratistas petroleras gozan de mayor protección en comparación con otras actividades tercerizadas del ámbito privado. Ante esta inclusión de los distintos tipos de empresas en una misma negociación colectiva, Giuliani (2013) menciona que los acuerdos por rama de actividad muchas veces originan inconvenientes para las firmas de menor tamaño, debido a que no tienen la misma posibilidad que las grandes para absorber las mejoras salariales.

Tabla 8. Características de los sindicatos adheridos o relacionados con la F.A.Si.Pe.G.yBio. Provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz.

Sindicato	Trabajadores que representa	Ámbito geográfico	Convenio colectivo de Trabajo	Tipo de Inscripción	Comisión directiva	Relación con la F.A.Si.Pe.G.yBio y CGT
Sindicato del petróleo y gas privado del Chubut (Aprox. 10 mil afiliados totales)	Personal no jerárquico que desarrolla tareas en empresas privadas	Todo el territorio continental y marítimo de la provincia de Chubut	N° 605/2010	Personería Gremial N° 980, desde 1969	2005-2008: Secretario General Mario Mansilla. 2009-2012: Secretario General Mario Mansilla. 2013-2016: Secretario general Jorge Ávila.	F.A.Si.Pe.G.yBio: Desafiliación en mayo de 2008. CGT: Adherido.
Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz (Aprox. 6 mil afiliados totales)	cuyo objeto sea perforación, terminación, reparación, intervención, producción de petróleo y gas, movimiento de	Todo el territorio continental y marítimo de la provincia de Santa Cruz	No ha firmado un CCT específico, se rige por el CCT de ámbito mayor (Federación: N° 643/2012)	Personería Gremial N° 879, desde 1967	2004-2008: Secretario General Héctor Segovia. 2008-2012: Secretario General Héctor Segovia. 2013-2017: Secretario General Claudio Vidal.	F.A.Si.Pe.G.yBio: Desafiliación en septiembre de 2014. CGT: Adherido.
Sindicato de petróleo, gas y biocombustibles Cuenca Austral Santa Cruz	suelos, servicios de ecología y medio ambiente, servicios de operaciones especiales y exploración geofísica, entre otras.	Santa Cruz, Río Gallegos.	No ha firmado un CCT específico, se rige por el CCT de ámbito mayor (Federación: N° 643/2012)	Inscripción Gremial N° 2514 desde 2007. Conformado en 2006 en disidencia con el Sindicato del petróleo y gas privado de Sta Cruz	2007-2015: Secretario General Marcelo Turchetti Sin información sobre elecciones y mandatos-	F.A.Si.Pe.G.yBio: Adherido desde abril de 2007. CGT: Adherido.
Sindicato del petróleo y gas privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa (Aprox. 23 mil afiliados totales)		Río Negro, Neuquén y La Pampa	N° 536/2008; N° 644/2012	Personería Gremial N° 1296, desde 1972	Secretario General Guillermo Pereyra. Mandatos 2004-2008, 2008-2012, 2012-2016.	F.A.Si.Pe.G.yBio: Desafiliación en julio de 2008. CGT: Adherido.

Fuente: elaboración propia a partir de páginas webs de los sindicatos, base de datos de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS)-MTEySS y base de Acuerdos y Convenios Colectivos de la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEYERT)-MTEySS.

En la tabla 8 figuran las características principales de las asociaciones gremiales que afilian a trabajadores del sector de extracción de hidrocarburos en las provincias bajo estudio y están o estuvieron adheridas a la F.A.Si.Pe.G.yBio: el Sindicato del petróleo y gas privado del Chubut, el Sindicato del petróleo y gas privado

⁵⁴ Por lo general, los trabajadores contratados por empresas que están registradas bajo otra actividad económica distinta a la Extracción de petróleo crudo y gas natural (1110) y a las Actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas (1120), se encuentran afiliados a otros sindicatos y enmarcados en otros Convenios Colectivos de Trabajo. Por ejemplo, los trabajadores de empresas dedicadas a la construcción que le brindan servicios a las operadoras, se encuentran afiliados a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA).

de Santa Cruz, el Sindicato del petróleo y gas privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa y el Sindicato del petróleo, gas y biocombustibles de la Cuenca Austral Santa Cruz. Los tres primeros se conformaron entre fines de la década de 1960 y principios de 1970, contando con personería gremial desde entonces. Por el contrario, el Sindicato de la Cuenca Austral surgió en 2006 en disidencia con el existente Sindicato de Santa Cruz, contando únicamente con simple inscripción. Las cuatro organizaciones están adheridas a la CGT.

Los procesos políticos que se desarrollan al interior de los gremios y las relaciones que entablan con otras organizaciones sindicales y actores político-institucionales, constituyen dinámicas que varían en el tiempo y según localización geográfica. A lo largo del período seleccionado, los sindicatos de Chubut, Neuquén y Santa Cruz han optado por desafiliarse de la F.A.Si.Pe.G.yBio. Mientras que los dos primeros han celebrado convenios colectivos propios posteriores a la desafiliación, el gremio de Santa Cruz se sigue rigiendo por el CCT de la Federación.

Respecto a sus comisiones directivas, el Sindicato del Chubut estuvo dirigido por el Secretario General Mario Mansilla (2005-2012), y luego por Jorge Ávila (2013-2016), perteneciente a una lista opositora a la anterior conducción. Si bien el gremio ha protagonizado numerosos conflictos con demandas dirigidas a los empleadores y a los estados provincial y/o nacional, en distintas ocasiones ha manifestado su apoyo. Por ejemplo, ha respaldado la decisión política del entonces presidente Néstor Kirchner (2003-2007) y del ex Gobernador de Chubut, Das Neves (2003-2011; 2015-2017) de impulsar la firma del convenio de prórroga con Pan American Energy en el año 2007, que habilitó a la empresa a explotar el Cerro Dragón por 40 años. Asimismo, el sindicato se ha mostrado cercano a la política energética de los gobiernos de Cristina Fernández de Kirchner (2007-2015) y del sistema de regalías a las provincias⁵⁵.

En ese sentido, es importante mencionar la alta participación de figuras sindicales del sector en el terreno político-legislativo, encontrándose dirigentes o ex dirigentes que son o han sido diputados o senadores. En el caso de Chubut, se menciona Mario Mansilla, ex secretario general del gremio que en 2015 ganó una banca como diputado provincial por el partido Chubut Somos Todos⁵⁶, integrado también por el ex Gobernador de la provincia, Das Neves.

Remitiéndonos ahora al Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz, la comisión directiva estuvo encabezada entre los años 2004-2008 por el Secretario General Héctor Segovia, que resultó reelecto hasta el año 2011 cuando el sindicato fue intervenido por la F.A.Si.Pe.G.yBio y el MTEySS. En 2013 se

⁵⁵ <http://petroleroschubut.com/>

⁵⁶ *El Chubut*, 17/06/2015.

realizaron nuevas elecciones, asumiendo como secretario Claudio Vidal, perteneciente a una lista opositora a la anterior conducción.

Por su parte, desde su fundación en 2006, el Sindicato de la Cuenca Austral, gremio minoritario en cantidad de afiliados en Santa Cruz, estuvo dirigido por Marcelo Turchetti quien además ocupó el cargo de director de la obra social de la F.A.Si.Pe.G.yBio, siendo el referente de la Federación en Santa Cruz. En relación a su trayectoria política, en 2012 manifestó intenciones de postularse como candidato a Diputado Nacional para las elecciones legislativas de 2013⁵⁷, del entonces gobernador Peralta (2007–2015).

Por último, el Sindicato de Neuquén estuvo presidido desde el año 1988 por Guillermo Pereyra que resultó continuamente reelecto en las elecciones sindicales. Pereyra tiene una amplia trayectoria como dirigente gremial y como funcionario político⁵⁸, ocupando cargos de manera simultánea, además de ser presidente de la obra social y la mutual de los petroleros de su provincia. Desde el año 1983 también ocupa el cargo de secretario adjunto de la CGT. Entre 1995 y 1999 fue electo diputado provincial por el Movimiento Popular Neuquino (MPN), que gobierna Neuquén desde hace más de cinco décadas. En el año 2013 asumió como Senador Nacional por el MPN, siendo presidente de la Comisión de Minería, Energía y Combustibles. Como menciona Giuliani (2013), cuando en 2009 el gobierno nacional decretó el aumento del precio del gas (que posteriormente fue anulado), el Sindicato realizó un acto público al que concurrió el gobernador Jorge Sapag y en el que Pereyra proclamó su apoyo a una eventual re-elección del mandatario.

Este tipo de trayectorias políticas observadas en los dirigentes sindicales del sector extractivo da cuenta de la interrelación entre los sindicatos y las estructuras del Estado, en el sentido de que los integrantes gremiales sostienen a un determinado candidato político o, directamente, desempeñan cargos en el poder legislativo. En los términos de Tilly (1978), este tipo de interrelaciones y coaliciones son factores que pueden funcionar como oportunidades políticas para el desarrollo de la acción colectiva y el logro de los objetivos. El hecho de tener alianzas con los gobernantes locales u ocupar cargos públicos, posiciona a los sindicatos en un lugar que les permite tener una mayor participación en los procesos legislativos y administrativos del Estado y, así, lograr la satisfacción de sus demandas e intereses.

⁵⁷ *Tiempo sur*, 29/12/2012.

⁵⁸ <http://directorio.directoriolegislativo.org/node/93252>

3.2.1.2. La Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPH) y sus filiales locales

La Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPH)⁵⁹ es una entidad de segundo grado que afilia a más de veinte filiales de distintas localidades del país⁶⁰ que nuclean a trabajadores pertenecientes a YPF y a los emprendimientos laborales conformados en la década de 1990 a partir de su privatización. Abarcan una multiplicidad de tareas que van de la exploración, producción e industrialización del petróleo y gas a la comercialización de combustibles y otros productos, y su transporte.

Hasta la década del '90, la FSUPH afiliaba casi con exclusividad a los asalariados de YPF. Con la privatización de la empresa, el sindicato continuó representándolos, en número reducido por los despidos, y comenzó a afiliar a los trabajadores de los emprendimientos laborales. De acuerdo a Giuliani (2013), tanto el SUPEH como la Federación tienen escasa incidencia en el sector sindical.

Tabla 9. Características de los sindicatos adheridos la FSUPH. Provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz.

Sindicato	Trabajadores que representa	Ámbito geográfico	Convenio colectivo de trabajo	Tipo de Inscripción	Comisión directiva (Información correspondiente a los últimos mandatos: 2012-2016; 2016-2020)	Relación con la FSUPH
Sindicato Unidos petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH) filial Austral	Personal de base de YPF	Santa Cruz (principalmente Río Gallegos)	No han firmado un CCT específico, se rigen por el CCT de ámbito mayor (Federación: N° 1261/2012E)	Inscripción gremial desde 1991	Secretario general Ceferino Cayupil	Adheridos
SUPEH filial Santa Cruz		Santa Cruz (principalmente Caleta Olivia)		Inscripción gremial desde 1993	Secretario general Jorge Soloaga	
SUPEH filial Comodoro Rivadavia		Chubut (principalmente Comodoro Rivadavia)		Personería Gremial N° 143, desde 1950	Secretario general Mario Lastra	
SUPEH filial Plaza Huinul		Neuquén (principalmente Plaza Huinul)		Personería Gremial N° 1419, desde 1987	Secretario general José Porro	

Fuente: elaboración propia a partir de páginas webs de los sindicatos, base de datos de la DNAS-MTEySS y base de Acuerdos y Convenios Colectivos de la DEYERT-MTEySS.

En la tabla N° 9 figuran los sindicatos que afilian a los trabajadores de YPF en las provincias seleccionadas y están adheridos a la FSUPH: el Sindicato Unidos petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH) filial Austral,

⁵⁹ Personería Gremial Nro. 60, otorgada en 1947. Adherida a la CGT. Desde el año 1992, el secretario general es Antonio Cassia.

⁶⁰ Algunas de ellas son: Córdoba, Austral, Ensenada, Comodoro Rivadavia, Avellaneda, Concepción del Uruguay, Berisso, Florencio Varela, Junín, Capital Federal, Mendoza, Catriel, Resistencia, Rosario, Santa Fe, Santa Cruz, Mar del Plata, San Lorenzo, Vespucio (Salta), Bahía Blanca y Plaza Huinul. Las filiales que concentran a la mayoría de los afiliados son las de Ensenada (Buenos Aires), Luján de Cuyo (Mendoza) y Plaza Huinul. (Neuquén).

el SUPEH filial Santa Cruz, el SUPEH filial Comodoro Rivadavia y el SUPEH filial Plaza Huinul. Todos estos sindicatos se encuentran enmarcados en el CCT de la FSUPH. Las dos primeras filiales cuentan con simple inscripción desde principios de la década de 1990, y las últimas dos tienen personería gremial; el de Comodoro Rivadavia desde 1950 y el de Plaza Huinul desde 1987 y se destacan por haber sido las filiales que opusieron mayor resistencia al proceso privatizador de los años '90, junto con el SUPEH Ensenada (Muñiz Terra, 2006).

Las trayectorias de los dirigentes gremiales de las distintas filiales del SUPEH no difieren de aquellas transitadas por sus pares del ámbito privado. Se destaca el caso de la filial Santa Cruz, que desde hace más de 25 años está dirigida por Jorge Soloaga, quien fue diputado provincial durante el período 1985-1989 y en 2009 fue elegido presidente de la Comisión de Fomento de Cañadón Seco (Puerto Deseado, Santa Cruz).

3.2.2. Las organizaciones sindicales del personal jerárquico

En los últimos años se ha registrado un avance en la constitución de sindicatos representantes del personal jerárquico, que tradicionalmente no se encontraba sindicalizado. Los capataces, supervisores, encargados, jefes de equipo, gerentes operativos y de recursos humanos forman parte del personal jerárquico dedicado a tareas de supervisión y dirección.

En el ámbito privado, en las provincias bajo estudio existen dos sindicatos que agrupan a los profesionales, uno cuyo ámbito geográfico se extiende a las provincias de Neuquén, Río Negro y La Pampa y otro que alcanza a la Patagonia Austral (Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego). Ambas organizaciones se conformaron a principios de la década del 2000 y adquirieron la personería gremial en el 2005. Cuentan con CCT propios y no se encuentran adheridos a ninguna Federación.

En lo que respecta a los sindicatos que representan a los trabajadores jerárquicos de YPF en los territorios mencionados, existen dos: uno correspondiente a Comodoro Rivadavia y otro a Plaza Huinul. Si bien su inscripción data de la década de 1980, no han obtenido la personería gremial ni tampoco han celebrado convenios colectivos correspondientes específicamente a su categoría, encontrándose enmarcados en los que agrupan a todo el personal de YPF. Al igual que los sindicatos que afilian a trabajadores operarios de YPF, también se encuentran adheridos a la FSUPH.

Tabla 10. Características de los sindicatos de personal jerárquico en el sector de extracción de hidrocarburos. Provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz.

Sindicato	Trabajadores que representa	Ámbito geográfico	Convenio colectivo de trabajo específico de la organización	Tipo de Inscripción	Comisión directiva	Relación con entidades de 2do grado
Sindicato del personal jerárquico y profesional del petróleo y gas privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa (Aprox. 4.600 afiliados totales)	Personal idóneo y/o jerárquico que desarrolla tareas en empresas privadas productoras de hidrocarburos, contratistas, subcontratistas vinculadas a la actividad del petróleo y gas.	Neuquén, Río Negro y La Pampa	N° 637/2011	Personería Gremial N° 1671, desde 2005	Desde la fundación del gremio, el Secretario General es Manuel Arévalo (lista única en elecciones).	No están agrupados en ninguna Federación. Hubo un intento de crear una Federación (impulsado por el Sindicato de Neuquén y Río Negro), pero no prosperó.
Sindicato del personal jerárquico y profesional del petróleo y gas privado de la Patagonia Austral (Aprox. 5 mil afiliados totales)		Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur	N° 511/2007; N° 611/2010	Personería Gremial N° 1682, desde 2005	2009-2013; 2013-2017: Secretario General José Llugdar	
Asociación del Personal Jerárquico de YPF-Administración Comodoro Rivadavia	Personal jerárquico y superior de la empresa YPF	Chubut	No han firmado un CCT específico, se rigen por el CCT de ámbito mayor (Federación)	Inscripción gremial N° 1307 desde 1984	Sin información	Adheridos a la FSUPH
Asociación del Personal Jerárquico de YPF-Administración Plaza Huincul		Neuquén y Río Negro		Inscripción gremial desde 1988	Sin información	

Fuente: elaboración propia a partir de páginas webs de los sindicatos, base de datos de la DNAS-MTEySS y base de Acuerdos y Convenios Colectivos de la DEYERT-MTEySS.

3.3. Disputas sindicales en el sector de extracción de hidrocarburos (2006-2015)

Como plantea Hyman (1981), en el estudio de las relaciones industriales deben tenerse en cuenta aspectos relacionados con la mayor o menor burocratización de los sindicatos, el rol de los dirigentes y las diferencias político-ideológicas que pueden surgir al interior de una organización. Siguiendo a este autor, la mirada analítica no debe estar centrada únicamente en el accionar de las cúpulas o líderes sindicales, siendo importante también lo que ocurre en los procesos de toma de decisiones al interior de las organizaciones y las relaciones entre los que ocupan diferentes posiciones dentro de las mismas. En este sentido, focalizar en las formas de organización en los lugares de trabajo, considerando la presencia de delegados, listas y comisiones internas, la articulación entre dirigencias sindicales y bases y la presencia de disputas al interior y entre los sindicatos, aportará elementos significativos para el análisis de los conflictos laborales.

Las disputas intrasindicales (al interior) pueden darse entre las seccionales locales y la dirección nacional de un gremio, entre corrientes político-gremiales opuestas que coexisten en la misma organización, o entre comisiones internas o cuerpos de delegados que disputan por la hegemonía en la conducción (Cyunel y

Montenegro Loewy, 2015). Por su parte, las disputas intersindicales (entre sindicatos) pueden deberse a motivos de encuadramiento u obtención de la personería gremial, en los cuales el sindicato pretende ampliar su base de representación (Senén González et al., 2019).

La relación entre las disputas gremiales y los conflictos laborales puede darse en dos direcciones: en algunos casos, las disputas son consecuencia de conflictos laborales no resueltos o, por el contrario, son el origen de nuevos conflictos. Como plantean Cyunel y Montenegro Loewy (2015), este tipo de tensiones suelen adquirir mayor visibilidad en el marco de los conflictos laborales y, también, durante las elecciones gremiales. En algunas situaciones, la dificultad para contener las diferencias político-ideológicas puede provocar rupturas al interior de los sindicatos, dando lugar al surgimiento de nuevas organizaciones, como fue el caso del Sindicato de la Cuenca Austral de Santa Cruz, conformado en disidencia con la organización ya existente.

Como se desarrolló anteriormente, la estructura sindical del sector de extracción de hidrocarburos está constituida por una multiplicidad de organizaciones que abarcan distintos ámbitos de representación. En la gran mayoría de ellas existen listas internas que son opositoras a la conducción, y también cuentan con delegados en las empresas, dando cuenta de la organización existente en los lugares de trabajo.

A lo largo del período estudiado, se observó en los sindicatos del sector una fuerte presencia de tensiones internas, muchas de las cuales alcanzaron importante repercusión pública debido a los niveles de violencia suscitados. A continuación, se describirán las tensiones registradas en los sindicatos petroleros del ámbito privado⁶¹. En primer lugar, se mencionarán aquellas desarrolladas al interior de los sindicatos, entre listas o agrupaciones internas. En segundo lugar, se describirán las disputas existentes entre los distintos sindicatos. Por último, se plantearán las disidencias desarrolladas entre los sindicatos y la Federación a la que se encuentran adheridos (F.A.Si.Pe.G.yBio), que derivaron en la desafiliación formal por parte de algunos gremios.

3.3.1. Disputas intra sindicales y procesos electorales

En su estudio sobre la Asociación Obrera Textil (AOT), Torre (1974) señala algunas dimensiones para estudiar la dinámica interna de los gremios, entre las que se encuentran la existencia o no de listas opositoras a la conducción y el grado de rotación de las cúpulas sindicales. A partir de su análisis, intenta dar cuenta de la existencia de una relación entre las disputas al interior de los sindicatos y los niveles de democracia interna, según la cual, a menores niveles de democracia interna, se registran mayores niveles de disputa.

⁶¹ Se focalizará en el ámbito privado debido a que no se registraron disputas significativas al interior del SUPEH.

Como plantea Bensusán (2000), el estudio de la democracia sindical y los procesos internos de los sindicatos trae dificultades relacionadas con la reticencia por parte de los gremios a convertirse en sí mismos en objetos de estudio, particularmente si se trata de organizaciones verticalistas y corporativas donde predomina la falta de transparencia. Por esta razón, la obtención de la información sobre elecciones sindicales puede verse limitada⁶².

A lo largo del período 2006-2015, los tres sindicatos seleccionados desarrollaron dos elecciones internas, teniendo cada mandato una duración de 4 años. En primer lugar, el Sindicato de Petróleo y Gas privado de Chubut celebró elecciones en el año 2008, en las que resultó electa la Lista celeste y blanca, que desplazó a la anterior dirigencia (Lista azul y blanca). Cuatro años más tarde, resultó electa otra lista (Lista azul).

En segundo lugar, el Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz celebró elecciones en 2008 y en 2013. En 2008 resultó reelecta la lista gobernante (celeste), con denuncias de alteración y falta de actualización de padrones por parte de los afiliados. Este mandato no pudo ser concluido debido a la intervención del sindicato por parte del MTEySS y la F.A.Si.Pe.G.yBio. en el 2011⁶³, situación que profundizó aún más las internas en el gremio. En el año 2013, una vez finalizada la intervención y habilitada la convocatoria a elecciones, una nueva lista (azul) resultó electa, aunque también existieron denuncias de fraude por parte de los sectores opositores y, luego, diferencias entre distintos integrantes de la dirigencia sindical.

En particular, este Sindicato atravesó diferentes situaciones de denuncias y acusaciones internas: desde los trabajadores, delegados y agrupaciones a la conducción gremial, y viceversa. Siguiendo con las dimensiones descritas por Torre (1974), en esta agrupación es notable la existencia de listas opositoras a la conducción y existe cierto grado de rotación de las cúpulas sindicales.

Por último, el Sindicato de Neuquén, Río Negro y La Pampa celebró elecciones en 2008 y en 2012. Aquí la lógica es distinta debido a que existe continuidad en el tiempo del dirigente que ocupa el cargo de secretario general, Guillermo Pereyra, y de la lista que conduce el sindicato (azul y blanca). En términos generales, en estas elecciones no se registró una participación activa por parte de sectores opositores. Respecto a los comicios de 2012, Giuliani (2013) resalta que Pereyra fue electo por octava vez consecutiva, sin presentación de contrincantes y con más del 99% de adhesión.

⁶² Se cuenta con información sobre procesos electorales celebrados en tres sindicatos del sector. Al ser los sindicatos con mayor cantidad de afiliados, se dispone de mayor información en medios periodísticos locales y en sus páginas webs.

⁶³ Consultar apartado 3.3.3. Disidencias de los sindicatos respecto a la F.A.Si.Pe.G.yBio.

Tabla 11. Elecciones sindicales desarrolladas en los sindicatos de empleados operarios del sector de extracción de hidrocarburos privado. Provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz, 2006-2015.

Sindicato	Año	Mandato anterior	Lista electa	Presencia de lista/s opositora/s
Sindicato del petróleo y gas privado del Chubut	2008	Lista celeste y blanca (Mario Mansilla)	Lista celeste y blanca (Mario Mansilla)	Sí.
	2012	Lista celeste y blanca (Mario Mansilla)	Lista azul (agrupación 7 de octubre, Jorge Ávila)	Sí.
Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz	2008	Lista celeste (Héctor Segovia)	Lista celeste (Héctor Segovia). En 2011 el sindicato es intervenido por la F.A.Si.Pe.G.yBio y el MTEySS.	Sí. Afiliados denuncian alteración y falta de actualización de padrones.
	2013	Lista celeste (Héctor Segovia)	Lista azul "Agrupación Petrolera Santacruceña" (Claudio Vidal)	Sí, se presentan diez listas a la elección, algunas denuncian fraude. Posteriormente (2015) se registran disidencias entre la conducción y la agrupación Azul y Blanca y también al interior de la lista azul (entre la comisión directiva y el secretario gremial).
Sindicato del petróleo y gas privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa	2008	Lista azul y blanca (Guillermo Pereyra)	Lista azul y blanca (Guillermo Pereyra)	Continuidad a lo largo del tiempo de la lista que resulta electa. Se registran internas en algunas empresas localizadas en Neuquén entre trabajadores afiliados al sindicato y sus delegados y comisión directiva. También en 2015 cuando el secretario general anuncia su retiro tras 32 años.
	2012	Lista azul y blanca (Guillermo Pereyra)	Lista azul y blanca (Guillermo Pereyra)	

Fuente: elaboración propia a partir de las páginas webs de los sindicatos y base de datos de la DNAS-MTEySS.

3.3.2. Disputas inter sindicales

Senén González et al. (2019) plantean que donde no se reconoce la representación simultánea de un mismo conjunto de trabajadores, la posibilidad de un conflicto intergremial está permanentemente latente. En este sentido, identifican dos tipos de disputas intersindicales relacionados con las características del modelo

sindical argentino. La primera, es aquella desarrollada por motivos de personería gremial, en la cual un sindicato pretende obtener la personería gremial que fue otorgada a otro. Ante esa situación, el sindicato que demuestre ser mayoritario en cantidad de afiliados retendrá las facultades para representar a los trabajadores derivadas de la personería gremial, mientras que el otro los representará con derechos condicionados por las facultades de la simple inscripción gremial. El segundo tipo de disputa se registra entre dos sindicatos con personería gremial y se debe motivos de encuadramiento sindical o convencional. En el caso del encuadramiento sindical, se trata de definir qué organización está facultada para representar a los trabajadores. En el caso del encuadramiento convencional, se trata de definir qué convenio colectivo debe aplicarse a determinados trabajadores.

En el sector de extracción de hidrocarburos, la principal disputa intergremial se dio en la provincia de Santa Cruz por motivos de personería gremial⁶⁴, entre los dos sindicatos del ámbito privado que representan a trabajadores petroleros operarios. En el año 2006 surgió el Sindicato del petróleo, gas y biocombustibles de la Cuenca Austral, conformado por un grupo de trabajadores y dirigentes que anteriormente pertenecían al Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz. Esta nueva organización simplemente inscrita, se conformó diferenciando su ámbito geográfico de actuación respecto al sindicato ya existente: mientras que el primero circunscribió su ámbito a la fracción sur de la provincia (Río Gallegos), el segundo siguió contando con representación en todo el territorio provincial.

Durante su conformación en 2006, el Sindicato de la Cuenca Austral resaltó que en el sur de la provincia tanto la zona geográfica como las tareas realizadas por los trabajadores eran diferentes a las que predominaban en el norte. Por su parte, el Sindicato del petróleo y gas privado rechazó su conformación debido a las posibles desafiliaciones que podrían generarse⁶⁵. Una vez constituido el nuevo sindicato, el principal enfrentamiento estuvo dado fundamentalmente por el control de las bolsas de trabajo y la posibilidad de designar nuevos operarios en los yacimientos. A continuación, se describirán dos conflictos laborales en los cuales se manifestaron tensiones entre los sindicatos mencionados.

⁶⁴ Si bien no es objeto de estudio de la tesis, se registraron disputas por encuadramiento entre gremios del sector de extracción de hidrocarburos y gremios que afilian a trabajadores de empresas que forman parte de la cadena productiva, pero corresponden a otra actividad económica (construcción, industria, servicios a las empresas).

⁶⁵ *OPI Santa Cruz*, 03/2006.

Tabla 12. Principales conflictos laborales con presencia de disputas inter sindicales. Provincia de Santa Cruz, 2014.

Año	Provincia	Disputa intergremial	Reclamo principal	Acciones
2014	Santa Cruz, Cuenca Austral	Sindicato de la Cuenca Austral con Sindicato de Petroleros Privados de Santa Cruz	El Sindicato de la Cuenca Austral denuncia que el Sindicato de Petroleros Privados no les permite aportar el 50% de mano de obra ante la oportunidad de trabajo como establece el CCT.	Anuncio de paro. Dictado de conciliación obligatoria.
	Santa Cruz, Río Gallegos	Trabajadores de la empresa Huinol afiliados al Sindicato de Petroleros Privados, en disputa con el Sindicato de la Cuenca Austral	Los sindicatos se disputan la potestad de confeccionar las listas de trabajadores para el ingreso a la empresa.	Paro

Fuente: elaboración propia a partir de "archivos de noticias" y base de Conflictos Laborales de la DEYERT-MTEySS.

En marzo del año 2014 se registraron en Santa Cruz dos conflictos atravesados por disputas intersindicales. El primero fue impulsado por dirigentes y trabajadores afiliados al Sindicato de la Cuenca Austral, quienes anunciaron un paro exigiendo que, ante la creación de nuevos puestos de trabajo, el personal a ingresar provenga de la bolsa de trabajo de ambos gremios. El segundo conflicto, relacionado con el anterior, involucró a los trabajadores de la empresa Huinol de Río Gallegos, afiliados al Sindicato de Petroleros Privados. Realizaron un paro denunciando que la empresa no contrató trabajadores para reemplazar al personal en época de vacaciones, como consecuencia de la disputa que existe con el Sindicato de la Cuenca Austral por el control de la bolsa de trabajo para el ingreso a la empresa.

Posteriormente, en el mes de junio de ese mismo año, con intervención del Ministerio de Trabajo de la Nación, los gremios firmaron un acuerdo en el que se estableció que para cubrir las vacantes que se generen, las compañías requerirán a cada sindicato el listado de trabajadores empadronados en sus bolsas de trabajo. Asimismo, el acuerdo instituyó que la ocupación de los nuevos puestos será proporcional a la cantidad de afiliados de cada gremio⁶⁶.

⁶⁶ Revista petroquímica, 7/10/2014.

3.3.3. Disidencias de los sindicatos respecto a la F.A.Si.Pe.G.yBio.

Por último, otra de las tensiones que pueden surgir son aquellas desarrolladas entre los sindicatos locales y las Federaciones a las cuales se encuentran adheridos. A lo largo del período estudiado, tres sindicatos del sector decidieron desafiliarse de la F.A.Si.Pe.G.yBio.: el Sindicato del petróleo y gas privado del Chubut y el Sindicato del petróleo y gas privado de Neuquén en 2008 y, posteriormente, el Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz en 2014⁶⁷. Luego de la desafiliación, los sindicatos de Chubut y Neuquén celebraron convenios colectivos específicos para su jurisdicción. Por su parte, en el año 2015 el Sindicato de Santa Cruz comenzó a plantear la necesidad de sancionar un Convenio propio ante la desactualización del existente⁶⁸.

Este tipo de procesos deben tenerse en cuenta a la hora de estudiar la conflictividad laboral, considerando que el hecho de actuar o no en el marco de una organización de mayor grado (en este caso una Federación), puede condicionar las estrategias a adoptar. A continuación, se describirán los principales puntos de disputa entre las organizaciones mencionadas.

Tabla 13. Disidencias de los sindicatos de base respecto de la F.A.Si.Pe.G.yBio., 2006-2015.

Año de desafiliación a la Federación	Sindicato	Motivo de desafiliación
2008	Sindicato del petróleo y gas privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa	Los sindicatos consideran que los aportes que realizan los afiliados a la Federación no se traducen en beneficios o mejoras para el sindicato.
	Sindicato del petróleo y gas privado del Chubut	
2014	Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz	Las disidencias se vinculan con la intervención del sindicato por parte de la Federación en el año 2011.

Fuente: elaboración propia a partir de "archivos de noticias" y base de Conflictos Laborales de la DEYERT-MTEySS.

⁶⁷ A lo largo del período hubo intentos de conformación de un "bloque patagónico" integrado por dichos gremios, pero no prosperó en términos formales.

⁶⁸ *Gremiales del Sur*, 06/04/2015.

En términos generales, los motivos de las desafiliaciones se relacionaron con una disputa por el control de los recursos políticos y económicos que tienen en tanto organizaciones. En primer lugar, la desafiliación a la Federación significaba para los gremios la posibilidad de encabezar las negociaciones paritarias y sancionar un Convenio Colectivo de Trabajo propio. En segundo lugar, también simbolizaba una mayor obtención de ingresos por la cuota sindical y el manejo de los fondos de sus obras sociales.

En el caso de la desafiliación del Sindicato de Santa Cruz, las disidencias comenzaron en 2011 cuando, tras más de veinte días de conflicto con paralización de la producción y una conciliación obligatoria no acatada, el Ministerio de Trabajo de la Nación y la Federación dieron lugar a la intervención del sindicato. De acuerdo a la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, ante irregularidades y situaciones excepcionales, el MTEySS y/o la entidad gremial de segundo grado pueden intervenir los sindicatos, desplazando a la comisión directiva y designando a un delegado normalizador que asume las funciones de dirección y administración. Este delegado debe llamar a elecciones en un plazo determinado.

Las razones de la intervención dadas por la Federación se centraron en la falta de presentación de los balances correspondientes e irregularidades en el manejo de los fondos por parte del gremio. Por su parte, los argumentos de las autoridades gubernamentales también se centraron en las irregularidades dentro del sindicato⁶⁹ y en el incumplimiento de una conciliación obligatoria dictada.

Si bien de acuerdo a las normas vigentes, la Federación debía convocar a elecciones pasados los ciento veinte días, la intervención continuó hasta el año 2013 cuando el Ministerio de Trabajo de la Nación ordenó su cese. A lo largo de ese período, la comisión directiva desplazada y los afiliados demandaron la normalización del sindicato a través del llamado a elecciones, desarrollándose distintos conflictos laborales. Una vez finalizada la intervención, el Sindicato comenzó a plantear la desafiliación a la Federación. Las razones estuvieron centradas en que los descuentos consistentes en el 2% del salario aportados por los trabajadores a la obra social no se traducían en beneficios de calidad para los afiliados⁷⁰. Por esta razón, en septiembre del año 2014 se realizó una asamblea extraordinaria que reunió a cerca de cinco mil trabajadores, en la que se decidió la desafiliación y el quite de los aportes a la entidad nacional. Luego de la autorización por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación, la Federación dejó de contar con la adhesión del gremio.

En el siguiente capítulo se retomarán las cuestiones relativas a la estructura sindical y los procesos internos de los sindicatos, poniéndolas en relación con el desarrollo de la conflictividad laboral.

⁶⁹ *Clarín*, 22/04/2011.

⁷⁰ *La Izquierda diario*, 16/09/2014.

Capítulo IV. CONFLICTOS LABORALES EN EL SECTOR DE EXTRACCIÓN DE HIDROCARBUROS Y SU RELACIÓN CON LA DINÁMICA PRODUCTIVA.

Los contenidos desarrollados en este capítulo responden a uno de los objetivos específicos de la tesis, destinado a analizar la dinámica y características de los conflictos laborales en el sector de extracción de hidrocarburos en Argentina durante el período seleccionado, teniendo en cuenta los rasgos de la dinámica productiva. En primer lugar, con el fin de contextualizar, se describirán los conflictos laborales desarrollados en el sector a nivel total país (4.1.). En segundo lugar, se analizarán las características de los conflictos desarrollados específicamente en Neuquén, Chubut y Santa Cruz (4.2.). En tercer lugar, se analizará la dinámica y evolución de los conflictos durante el periodo seleccionado, en articulación con los datos trabajados anteriormente: nivel de producción, forma de organización del trabajo, empleo, salarios y características de las organizaciones sindicales, entre otros. (4.3). De esta manera, en los dos primeros puntos se desarrollarán las particularidades de los conflictos, para luego analizar las distintas variaciones que registraron a lo largo del recorte temporal seleccionado.

Se tomarán como principales indicadores de la conflictividad laboral a la cantidad de conflictos y de jornadas individuales no trabajadas (JINT), considerando distintas variables: tipo de conflicto (con paro-sin paro), rama de actividad, nivel de agregación, tipo de reclamo, tipo de organización y medida de acción predominante⁷¹, entre otras. La principal fuente de información consiste en la “Base de Conflictos Laborales” y los “Archivos de noticias” elaborados por el equipo de Conflictos Laborales perteneciente a la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo del MTEySS⁷².

Los interrogantes abordados incluyen: ¿cuántos conflictos laborales hubo en el sector de extracción de hidrocarburos y cuál fue su evolución en el periodo? ¿Cuáles fueron los reclamos? ¿Qué acciones de protesta realizaron? ¿Hay relación entre los niveles de extracción de hidrocarburos, las características de la dinámica productiva y la conflictividad laboral en el sector? ¿Cómo incide la subcontratación en la conflictividad? ¿Qué repercusiones tienen los cambios de la dinámica productiva en las decisiones que toman los actores sindicales? ¿Se encuentran patrones diferenciados de conflictividad de acuerdo a cada provincia o sindicato? ¿Qué diferencias hay entre los conflictos a nivel de empresa y los de rama de actividad?

⁷¹ Si bien la unidad de análisis es el conflicto colectivo de trabajo, en el marco de un conflicto es posible que tenga lugar más de una acción conflictiva. Respecto a esta variable, se presentará la información relativa a la acción de mayor complejidad de cada conflicto.

⁷² Para mayor información sobre la metodología y las fuentes de información, consultar “Aspectos metodológicos”.

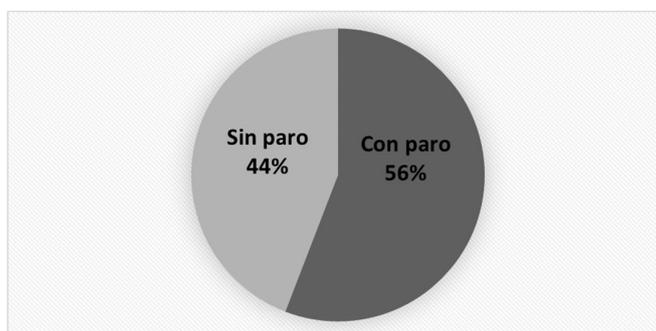
4.1. Características de los conflictos laborales en el sector de extracción de hidrocarburos. Total país (2006-2015)

Previamente al analizar los conflictos laborales impulsados en las provincias seleccionadas durante todo el período 2006-2015, se presentarán las características de aquellos desarrollados en el sector, tomando en cuenta el total país. Debido a que Chubut, Neuquén y Santa Cruz son las provincias con mayores índices de conflictos, gran parte de la dinámica a nivel nacional se explica por las problemáticas y medidas de acción desarrolladas en esas localizaciones. La descripción de los conflictos tendrá en cuenta distintas variables: tipo de conflicto, rama de actividad, ámbito institucional, nivel de agregación, tipo de reclamo, medida de acción predominante, intervención estatal y localización geográfica.

4.1.1. Tipo de Conflicto, rama de actividad y medida de acción predominante

En Argentina, entre los años 2006-2015 se registró en el sector de extracción de hidrocarburos un total de 299 conflictos laborales⁷³, promediando cerca de los 30 conflictos anuales. En el 56% predominó el paro de actividades y en el restante 44% se realizaron otras medidas diferentes a la huelga⁷⁴.

Gráfico 9. Proporción de Conflictos Laborales con y sin paro sobre el total de conflictos del sector de extracción de hidrocarburos. Total país, 2006-2015.



Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT-MTEySS.

⁷³ Un conflicto laboral puede continuar de un mes a otro. Por esta razón, para obtener datos de períodos prolongados (trimestre, semestre o año), se construye un procedimiento teniendo en cuenta dos criterios: 1) que se mantengan los dos tercios del actor que protagoniza el conflicto y 2) que se mantenga el reclamo principal sin la interrupción de al menos dos meses consecutivos. De esta manera, se evita la duplicación del conflicto cuando se busca obtener el dato de la cantidad de conflictos que hubo en períodos mayores al mes. Al mismo tiempo, permite la reconstrucción de la trayectoria del conflicto laboral desde su inicio hasta su finalización (teniendo en cuenta que el conflicto puede no resolverse en el transcurso del mismo mes).

⁷⁴ La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993) recomienda presentar y analizar por separado los conflictos con y sin paro. Los conflictos sin paro abarcan un conjunto de acciones heterogéneas, resultando problemático constituir un indicador de la conflictividad laboral unificado. Por esta razón, se analizan por separado al realizar una lectura de la evolución de los conflictos y se presentan de manera conjunta cuando se muestra el dato agregado del período 2006-2015.

De acuerdo a la *rama de actividad*, se registraron mayores niveles de conflictos en las empresas de servicios a la extracción (149 conflictos), coincidiendo con el mayor número de trabajadores y de firmas de servicios existentes en la actividad. En segundo lugar, se ubicaron los conflictos que abarcaron a las dos subramas (empresas operadoras y de servicios, con 100 conflictos) y, por último, los localizados únicamente en empresas de la rama extractiva (50 conflictos).

Tabla 14. Cantidad de Conflictos Laborales del sector de extracción de hidrocarburos según rama de actividad. Total país, 2006-2015.

Rama de actividad	Con paro	Sin paro	Total
Operadoras y servicios a la extracción	51	49	100
Operadoras	27	23	50
Servicios a la extracción	84	65	149
Total	162	137	299

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

Al vincular la rama de actividad con el tipo de conflicto, se observa que en todas las ramas predominaron los conflictos con paro. De este dato podemos desprender una primera lectura: los niveles de subcontratación existentes en la actividad, no inciden significativamente en la modalidad que asume el conflicto, predominando el paro de actividades como medio principal a través del cual los trabajadores organizados exhiben su fuerza (Shorter y Tilly, 1985).

En adición a ello, respecto a las *medidas de acción desarrolladas* en los conflictos, el paro de actividades predominó en 108 conflictos (36%). En segundo lugar, en 58 conflictos (19%) se trató de acciones comunicaciones o declarativas, en las cuales se anunció una medida de fuerza o se declaró el estado de alerta y movilización. En tercer lugar, en 54 casos (18%) la medida de mayor intensidad fue el paro de actividades acompañado de acciones directas como los cortes de calle, ocupaciones y bloqueos en los establecimientos y yacimientos. En cuarto lugar, en 43 conflictos (14%) prevalecieron las protestas y movilizaciones. Por último, en 36 conflictos (12%) predominó el corte, bloqueo u ocupación.

Tabla 15. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según medida de acción predominante. Total país, 2006-2015

Medida de acción predominante*	Cantidad
SIN PARO	
Estado de alerta, anuncio de medida de fuerza	58
Protesta, movilización	43
Corte, bloqueo, ocupación	36
CON PARO	
Paro	108
Paro con corte, bloqueo, ocupación	54
Total	299

*En el marco de un conflicto colectivo es posible que tenga lugar más de una acción conflictiva. Aquí se presenta la información relativa a la acción de mayor complejidad de cada conflicto.

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

4.1.2. Nivel de agregación y reclamos

Respecto al *nivel de agregación*, un 71% de los conflictos se localizó en el nivel de lugar de trabajo (empresa o establecimiento), un 24% en el nivel de rama local (abarcando a todos los trabajadores del sector de un municipio o provincia) y, por último, el restante 5% se localizó en la rama nacional (abarcando a todos los trabajadores del sector del país o más de una provincia). Esta misma distribución se mantiene respecto a los conflictos con y sin paro. Como se observa en la Tabla 16, en el nivel de lugar de trabajo predomina la huelga como medida de acción principal, mientras que en la rama local y nacional realizaron conflictos con y sin paro en similares proporciones.

Tabla 16. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según tipo de conflicto y nivel de agregación. Total país, 2006-2015.

Nivel de agregación	Con paro	Sin paro	Total
Lugar de trabajo	125	87	212
Rama Local	36	37	73
Rama Nacional	6	8	14
Total	167	132	299

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

En algunos casos, los conflictos desarrollados en los distintos niveles se encuentran vinculados entre sí. Por ejemplo, sucede cuando los sindicatos locales dan origen a un reclamo y luego la Federación lo expande a

nivel de todo el país. Otras veces, los sindicatos locales se manifiestan disconformes con lo pactado a nivel nacional y continúan realizando medidas de fuerza por fuera de la convocatoria de la entidad de segundo grado. Por último, en otros casos, los conflictos desarrollados a nivel local responden a lógicas y problemáticas específicas de la ubicación geográfica o establecimiento en el que se desarrollan.

Los *reclamos* que impulsan la conflictividad laboral presentan distinta configuración según el nivel de agregación. Como se observa en la tabla 17, en el nivel de lugar de trabajo gran parte de los conflictos fueron impulsados por demandas de despidos y suspensiones (35%), seguidos por reclamos de pagos adeudados (31%). Por el contrario, a nivel de rama (local y nacional) predominaron los reclamos por aumento salarial (28%), seguidos de despidos y suspensiones (23%).

Tabla 17. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según reclamo principal* y nivel de agregación. Total país, 2006-2015.

Tipo de Reclamo	Lugar de trabajo	Rama de actividad	Total reclamos
Mejora salarial	29	24	53
Pagos adeudados	65	11	76
Despidos o suspensiones	74	20	94
Condiciones laborales	16	2	18
Trato discriminatorio	2	3	5
Representación	5	5	10
Negociación	7	4	11
Impuesto a las Ganancias		10	10
Otros	14	8	22
Total	212	87	299

* Durante el período no se registraron conflictos impulsados por el reclamo de regularización laboral, razón por la cual no se detalla la categoría en la tabla.

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

A lo largo del período, los trabajadores del sector reclamaron modificaciones en el mínimo no imponible del Impuesto a las Ganancias y exigieron a las empresas que asuman los costos del mismo. Este tipo de reclamo se registró en su totalidad en el nivel de rama de actividad, solicitándose para el sector en su conjunto y no para una empresa en particular.

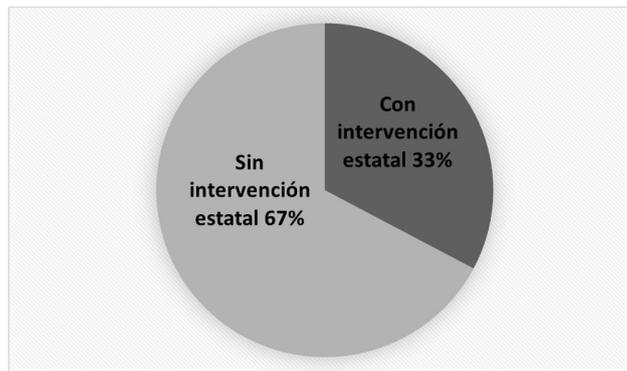
4.1.3. Intervención estatal en los conflictos y ámbito institucional

Como se desarrolló en el abordaje conceptual de la investigación, Shorter y Tilly (1985) consideran a la intervención del gobierno en los conflictos como uno de los indicadores que permite pensar a la acción sindical como un fenómeno político. En el caso del sector de extracción de hidrocarburos, se registró

*intervención estatal*⁷⁵ en un 33% de los conflictos, en los cuales el Estado Nacional o los estados provinciales intervinieron dictando la conciliación obligatoria, convocando a las partes a una audiencia o reunión, asistiendo a las localizaciones en las cuales se desarrollaban las medidas de fuerza o enviando a las distintas fuerzas de seguridad. En el restante 67%, los conflictos se resolvieron entre las partes involucradas y el Estado intervino posteriormente, homologando los acuerdos.

El dictado de conciliación suele ser frecuente en los paros y bloqueos, pero también se ejecuta ante el anuncio con fecha de una medida de fuerza, logrando así evitar la realización de la misma. Por su parte, la presencia de las fuerzas de seguridad, principalmente Gendarmería Nacional, suele darse en situaciones que incluyen cortes de ruta o bloqueos en los yacimientos y empresas.

Gráfico 10. Porcentaje de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos con intervención estatal. Total país, 2006-2015.

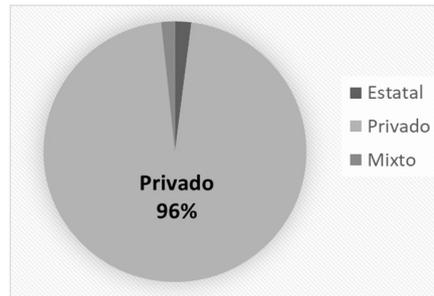


Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

De acuerdo al *ámbito institucional*, casi la totalidad de los conflictos (96%) se desarrollaron en empresas correspondientes al ámbito privado, un 2% en el ámbito estatal (a partir de la reestatización de YPF en 2012) y el restante 2% abarcó a los dos ámbitos.

⁷⁵ Refiere específicamente a los casos en los cuales distintos funcionarios y organismos del Estado intervienen activamente en el desarrollo de un conflicto, dictando conciliación obligatoria, convocando a reuniones entre las partes, asistiendo a los lugares donde se desarrollan las medidas de fuerza o a través del envío de las fuerzas de seguridad.

Gráfico 11. Conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según ámbito institucional. Total país, 2006-2015.



Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

4.1.4. Localización geográfica

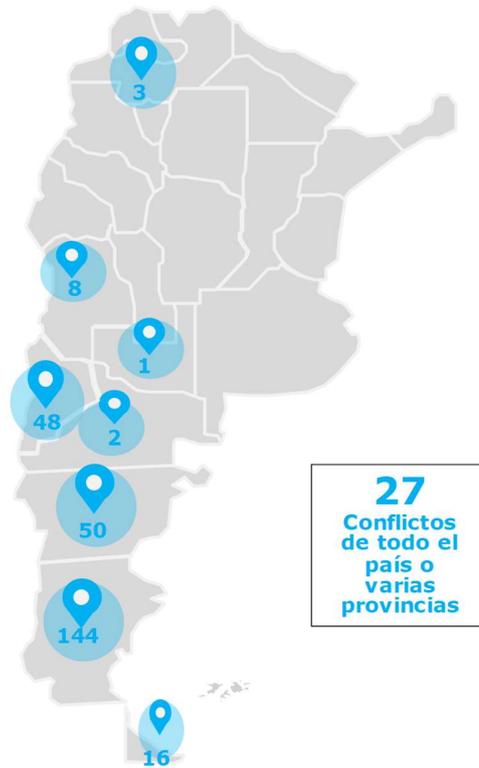
Según la *localización geográfica*, se destacó la provincia de Santa Cruz con 144 conflictos (48%), seguida por Chubut con 50 conflictos (17%) y Neuquén⁷⁶ con 48 conflictos (16%). Estos valores guardan relación con el mayor número de trabajadores asalariados, yacimientos y empresas extractivas y de servicios allí radicadas.

Asimismo, se registró un total de 27 conflictos (9%) protagonizados por todos los trabajadores del país o de varias provincias. Mientras que la gran mayoría de los conflictos desarrollados en todo el país fueron protagonizadas por la F.A.Si.Pe.G.yBio⁷⁷, aquellos localizados en más de una provincia fueron impulsados por frentes sindicales conformados por los sindicatos locales.

⁷⁶ Debido al ámbito geográfico del Sindicato que los representa, algunos de los conflictos desarrollados en Neuquén también contaron con la participación de trabajadores de las provincias de Río Negro y La Pampa. Para los fines de esta estadística, fueron contabilizados en la provincia de Neuquén.

⁷⁷ Se excluyeron aquellos conflictos impulsados por la Federación que se desarrollaron únicamente en el sector industrial (refinerías y plantas de gas) o en las estaciones de servicio, al tratarse de otras actividades económicas.

Gráfico 12. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según localización geográfica, 2006-2015.



Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de Conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

Respecto a los conflictos impulsados por la F.A.Si.Pe.G.yBio en todo el país, se trató principalmente de disputas sin paro debido a que, en numerosas ocasiones, el MTEySS intervino dictando la conciliación obligatoria o se resolvió satisfactoriamente la paritaria salarial antes de realizarse el paro. A lo largo del periodo se destacaron los siguientes:

- En el mes de febrero de 2007 la Federación decretó el estado de alerta y movilización en todo el sector. El reclamo consistió en una recomposición salarial del 30%, argumentando que la rama experimentó gran crecimiento y ganancias extraordinarias.
- En el mes de mayo de 2007 se inició un paro ante la falta de acuerdo en las negociaciones paritarias. La huelga tuvo una duración de seis jornadas y se desarrolló en Mendoza, Salta, Tierra del Fuego, Chubut, Neuquén y Santa Cruz, afectando también la distribución de combustibles en las estaciones de servicio. La medida se levantó tras intervención del Ministerio de Trabajo y la firma de un acuerdo en el que se

estableció un aumento salarial del 15% y distintos incrementos de sumas fijas y plus salariales como el valor de la vianda.

- En el mes de abril de 2009 la Federación anunció un paro de actividades en todo el país⁷⁸ en rechazo a los despidos y suspensiones desarrolladas en el sector y en pedido del pago de un adicional salarial de \$1.000, adeudado desde diciembre de 2008. El Ministerio de Trabajo dictó la conciliación y la medida no se concretó.

- En el mes de octubre de 2012 la Federación anunció un paro por tiempo indeterminado en todo el país ante la falta de respuesta a las demandas salariales y de reincorporación de los trabajadores despedidos. Con la intervención del Ministerio de Trabajo, se arribó a un acuerdo que consistió en un 12% de incremento salarial a pagar a partir de noviembre, adicional a otra suba de 12% acordada a mitad de año, y el pago de un bono extraordinario de fin de año de \$ 4.000.

- En el mes de febrero de 2013 la Federación realizó un quite de colaboración en todo el país que consistió en la no realización de las horas extras, suplementarias o complementarias. Esta medida se convocó luego de que el Gobierno Nacional informara cambios en el monto del mínimo no imponible del Impuesto a las Ganancias, considerando que aún con las nuevas modificaciones, gran parte de los incrementos salariales quedaría diluida por las deducciones impositivas.

- No se registraron conflictos laborales de todo el país en los dos últimos años del período. Por su parte, en noviembre de 2014 los sindicatos petroleros de la Patagonia (operarios y jerárquicos) realizaron un paro en demanda de la exclusión del medio aguinaldo del cómputo del Impuesto a las Ganancias y la modificación del mínimo no imponible.

4.2. Características de los conflictos laborales en el sector de extracción de hidrocarburos en las provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz (2006-2015)

En este apartado se describirán las características de los conflictos laborales desarrollados durante el período en las provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz. Se tomarán en cuenta las siguientes variables: tipo de conflicto, medida de acción predominante, rama de actividad, nivel de agregación, tipo de organización, presencia de disputas internas y tipo de reclamo.

4.2.1. Tipo de Conflicto y medida de acción predominante

Durante el período 2006-2015, Santa Cruz registró la mayor cantidad de conflictos laborales (144), tanto con paro como sin paro. Asimismo, reunió el mayor número de jornadas individuales no trabajadas debido,

⁷⁸ Exceptuando las provincias de Neuquén y Chubut cuyos sindicatos se desafiliaron de la Federación en 2008.

fundamentalmente, a la gran extensión de las huelgas y no tanto a la cantidad de huelguistas participantes⁷⁹. Las otras dos localizaciones concentraron menos de la mitad de los conflictos que Santa Cruz, contabilizándose 50 en Chubut y 48 en Neuquén. Asimismo, hubo 23 conflictos desarrollados en todo el país o más de una provincia, en los que también participaron trabajadores de las localizaciones en estudio. Este tipo de disputas extendidas geográficamente aportan valores elevados de jornadas individuales no trabajadas al involucrar grandes cantidades de huelguistas.

Tabla 18. Cantidad de conflictos laborales y jornadas individuales no trabajadas (JINT) del sector de extracción de hidrocarburos según localización geográfica. 2006-2015

Localización geográfica	Con paro	JINT*	Sin paro	Total con paro y sin paro
Chubut	18	45.913	32	50
Neuquén	25	64.109	23	48
Santa Cruz	91	323.967	53	144
Todo el país o más de una provincia**	15	211.164	8	23

*Las JINT registradas en Chubut, Neuquén y Santa Cruz responden a jornadas de paro por conflictos locales (no incluyen paros que se hayan realizado en el total del país).

** Refiere a aquellos conflictos desarrollados en todo el territorio de la Argentina o en más de una provincia, en los que también participaron trabajadores de Chubut, Neuquén y Santa Cruz.

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

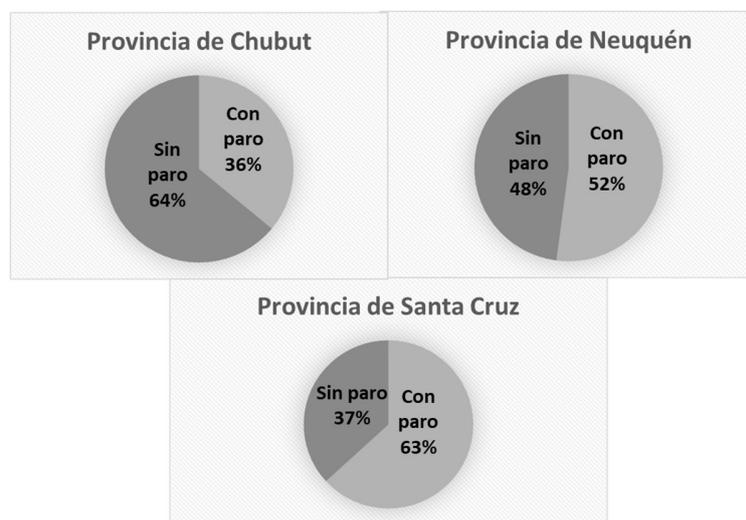
Con respecto a la *proporción de conflictos con y sin paro sobre el total*, se destacó también Santa Cruz con un 63% de conflictos con paro. En términos de Palomino (2009), Santa Cruz constituye una provincia con un comportamiento sindical orientado hacia el conflicto de elevada intensidad, debido a que una gran proporción de los conflictos desembocan en paros y, a su vez, los paros son prologados.

Por su parte, en Neuquén los actores recurrieron a la huelga casi en las mismas proporciones que a otras estrategias de lucha (52% con paro y 48% sin paro). Por el contrario, en Chubut predominaron los conflictos sin paro con el 64%. Mientras que en Santa Cruz una gran parte de las problemáticas suscitadas derivaron en conflicto, en Neuquén y Chubut los actores han oscilado entre estrategias dialoguistas y confrontativas. En particular, el secretario general del Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut, Jorge Ávila,

⁷⁹ De las tres localizaciones, Santa Cruz registra la menor cantidad de puestos de trabajo y afiliados del sector. Por ejemplo, como figura en el capítulo anterior, el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz afiliaba a 6 mil trabajadores aproximadamente.

manifestó en numerosas ocasiones que los cortes de ruta en la ciudad no constituyen estrategias eficaces, siendo más importante el diálogo entre las partes⁸⁰ y se mostró confiado en las medidas estatales implementadas para atenuar la baja de precios y de producción en el sector⁸¹. Una postura similar adoptó el secretario general del Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa, Guillermo Pereyra, convocando a huelgas, pero a la vez manifestando su voluntad de asistir a las reuniones y audiencias de negociación.

Gráfico 13. Proporción de Conflictos Laborales con y sin paro sobre el total de conflictos del sector de extracción de hidrocarburos. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.



Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

Un aspecto significativo a considerar es la *relación entre los conflictos con y sin paro y los reclamos* que los impulsan. De acuerdo al dato acumulado de las tres provincias, se observa que en los conflictos donde la acción colectiva principal fue el paro predominaron los reclamos de tipo salarial (67%). En cambio, cuando no hubo paro, se registró una proporción mayor de reclamos de tipo no salarial (53%). Esta relación se profundiza en el caso de los conflictos por despidos o suspensiones, en los cuales los trabajadores no pueden realizar paro al estar desvinculados de la empresa. Ante este tipo de situaciones, la modalidad de protesta que tienen los despedidos para expresar sus demandas son las manifestaciones en la vía pública, los cortes de rutas impidiendo el paso de los vehículos afectados a la actividad petrolera y los bloqueos en las bases administrativas de las firmas y en los accesos a los yacimientos.

⁸⁰ *El Diario de Madryn*, 07/2013

⁸¹ *Supledesarrollo*, 10/2014

Tabla 19. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según tipo de reclamo y tipo de conflicto. Total Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015

Tipo de conflicto	Salarial		No salarial	
	Abs.	%	Abs.	%
Con paro	70	67%	64	47%
Sin paro	35	33%	73	53%
Total	105	100%	137	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

Respecto a la *medida de acción predominante en los conflictos*, se destacó el uso del paro como principal herramienta de lucha: en Neuquén fue la medida principal en el 46% de los conflictos, en Santa Cruz en el 37% y en Chubut en el 30%. La cantidad de conflictos que involucraron al paro en Santa Cruz se incrementa si se considera además aquellos paros que también implicaron un corte, bloqueo u ocupación (26% de los casos). Por su parte, en Chubut y Neuquén la segunda medida de acción predominante luego del paro fue la declaración del estado de alerta y movilización o anuncio de una medida de fuerza con fecha establecida, con el 26% de los casos en Chubut y el 38% en Neuquén.

Tabla 20. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según medida de acción predominante. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.

Medida de acción predominante*		Chubut	Neuquén	Santa Cruz
Sin paro	Estado de alerta, anuncio de medida de fuerza	13	18	9
	Protesta, movilización	11	3	25
	Corte, bloqueo, ocupación	8	2	19
Con paro	Paro	15	22	53
	Paro con corte, bloqueo, ocupación	3	3	38
Total		50	48	144

*En el marco de un conflicto colectivo es posible que tenga lugar más de una acción conflictiva. Aquí se presenta la información relativa a la acción de mayor complejidad de cada conflicto.

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

Se considera que el uso de la huelga como principal medida de fuerza en este sector guarda relación con el conocimiento, con el que cuentan los trabajadores y sindicatos, acerca del costo que significa para las empresas una parálisis en la producción, además de alterar la recaudación de regalías y retenciones a las exportaciones por parte de los Estados provinciales y el Estado Nacional, respectivamente. Al ser un sector que provee de combustibles y gas a la población del país, se trata de una producción de bienes estratégicos, de alto precio e importancia. Por esta razón, los actores utilizan a la huelga como una de las formas más

eficaces para generar presión y obtener las demandas. En términos de Tilly (1978), el conocimiento que tienen los trabajadores sobre el proceso productivo y las características de los productos que resultan del mismo, constituye un recurso que movilizan y ponen en juego para lograr sus objetivos colectivos.

En particular, las huelgas impulsadas por el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa adquieren importancia en tanto su núcleo de sus afiliados está constituido por operarios del yacimiento no convencional “Vaca Muerta”, sobre el cual se despertó un especial interés en los últimos años. La recurrencia a la huelga como principal medida de fuerza ha llevado, en muchos casos, a la celebración de distintos acuerdos de paz social⁸², en los cuales se estableció el compromiso de las partes de preservar en condiciones armónicas las relaciones laborales durante el período de vigencia del mismo.

Con respecto a los conflictos que involucraron cortes, bloqueos y ocupaciones también fue Santa Cruz la provincia que registró mayor cantidad, siendo pocos los casos en las otras dos provincias. Como se consignó en los párrafos anteriores, los reclamos que impulsan los bloqueos y cortes suelen estar asociados a contextos de despidos y suspensiones y pedidos de mayores inversiones a las operadoras. En numerosas situaciones, los trabajadores no realizan el bloqueo a la empresa subcontratista de la cual dependen, sino directamente a la firma principal para la cual están brindando el servicio. Rubery et al. (2002) identificaban este aspecto como una contradicción propia de las relaciones interorganizacionales entre las empresas que crean confusiones y ambigüedades en la configuración de la relación de trabajo. En el apartado de “Reclamos” retomaremos esta cuestión, pero aquí es importante detenerse en la vinculación que existe entre las estrategias de subcontratación como forma de organizar el trabajo y las medidas de acción a las que los actores recurren para expresar sus demandas colectivas. En el caso del sector de extracción de hidrocarburos, al ser las grandes operadoras quienes efectivamente definen los contratos con las empresas de servicios y las necesidades y requerimientos del proceso productivo, estableciendo tiempos y cantidad de trabajadores intervinientes, los sindicatos dirigen sus reclamos a ellas, más allá de que no constituyan el empleador directo.

En el desarrollo de numerosos conflictos se observa que las huelgas y bloqueos implementados tanto en empresas operadoras como de servicios impactan de manera diferencial en las firmas pequeñas y medianas. En particular, los paros extendidos en el tiempo detienen el circuito productivo y generan problemas en la cadena de pagos que complejizan el escaso margen de recursos financieros con los que cuentan las PyMEs de servicios.

⁸² *La Nación*, 11/2008; *El Patagónico* 01/2014.

4.2.2. Rama de actividad y nivel de agregación

De acuerdo a la *rama de actividad*, en las provincias de Chubut y Santa Cruz se registraron mayores índices de conflictos en las empresas de servicios a la extracción, coincidiendo con lo observado a nivel de todo el país. En particular, se destaca que casi el 70% de los conflictos desarrollados en Santa Cruz (98 casos) se localizaron en este tipo de firmas. En cambio, en Neuquén predominaron los conflictos que abarcan a las dos subramas (empresas operadoras y de servicios). Por último, en las tres provincias son escasos los conflictos desarrollados exclusivamente en empresas operadoras.

Como se consignó anteriormente, el alto porcentaje de conflictos en empresas de servicios se explica por el mayor número de firmas y de puestos de trabajo existentes en la rama y también por el gran impacto que generan en ellas las distintas problemáticas que afectan al sector. Sin embargo, también demuestra que la subcontratación no disminuye el grado de organización ni los recursos de los trabajadores para realizar medidas de fuerza. Por el contrario, al estar enmarcados en un mismo CCT y afiliados al mismo sindicato, los trabajadores de empresas de servicios cuentan con una similar capacidad para organizarse que aquellos que dependen directamente de las operadoras.

Tabla 21. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según rama de actividad. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.

Rama de actividad	Chubut	Neuquén	Santa Cruz
Operadoras y servicios a la extracción	13	25	30
Operadoras	9	9	16
Servicios a la extracción	28	14	98
Total	50	48	144

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

Dentro de los conflictos desarrollados en empresas operadoras se destacaron las siguientes firmas: YPF, Tecpeprol, Pan American Energy, Chevron y Petrobras. Respecto a los conflictos desarrollados en empresas de servicios se mencionan Huinoil, Oil M&S, Bolland, Oleosur, San Antonio Internacional y Transpetrol, entre otras. Un aspecto común en los conflictos es la presencia de YPF, ya sea por un reclamo impulsado directamente por sus trabajadores o por trabajadores de las firmas subcontratistas que le brindan servicio.

Con respecto al *nivel de agregación*, en Chubut y Santa Cruz predominaron los conflictos desarrollados a nivel de empresa o lugar de trabajo, con el 74% y el 88% respectivamente. En vinculación con los datos presentados en el punto anterior, los conflictos a nivel de empresa se concentraron en firmas de servicios. En cambio, en Neuquén un 52% de los conflictos se desarrolló a nivel de rama, abarcando a los trabajadores

de todo el sector extractivo de la provincia y, en muchos casos, involucrando a empresas operadoras y de servicios.

Tabla 22. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según nivel de agregación. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.

Provincia	Nivel de agregación	Con paro	Sin paro	Total
Chubut	Lugar de trabajo	14	23	37
	Rama Local	4	9	13
Neuquén	Lugar de trabajo	15	8	23
	Rama Local	10	15	25
Santa Cruz	Lugar de trabajo	80	46	126
	Rama Local	11	7	18

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

4.2.3. Tipo de organización y presencia de disputas intra-sindicales en los conflictos

Respecto al *tipo de organización* que protagoniza el conflicto, en las tres provincias los sindicatos locales de trabajadores operarios impulsaron la mayor cantidad de conflictos (159 casos), destacándose el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz, el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa y el Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut. En segundo lugar, se ubicaron los sindicatos de trabajadores jerárquicos (39 conflictos), destacándose el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral. En este tipo de conflictos protagonizados por sindicatos locales, también se registra la presencia de delegados o comisiones internas, que cumplen un importante rol. Debido al distanciamiento geográfico de los yacimientos y empresas, tanto dirigentes como delegados recorren los pozos petroleros y convocan a asambleas con anticipación para lograr mayor adhesión a las medidas.

En tercer lugar, se registraron conflictos impulsados por trabajadores, delegados o seccionales disidentes a la conducción del sindicato o en situación de disputa interna (25 casos). En cuarto lugar, se encuentran los Frentes Sindicales compuestos por más de un gremio, involucrando, por ejemplo, a sindicatos de varias provincias (23 casos). Luego, en menor medida, se encuentran casos protagonizados por trabajadores no afiliados, que están organizados espontáneamente o no se encuentran representados por los sindicatos existentes (13 casos). Por último, los conflictos impulsados por una Federación se desarrollaron en todo el país o más de una provincia (6 casos) y fueron protagonizados en su totalidad por la Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustibles (F.A.Si.Pe.G.yBio). No se registraron conflictos de la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPH), cuestión relacionada con la escasa incidencia que tiene la organización en el sector sindical (Giuliani, 2013).

Tabla 23. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según tipo de organización que impulsa el conflicto. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.

Localización	Sindicato de trabajadores operarios	Sindicato de trabajadores jerárquicos	Frentes sindicales	Federación	Trabajadores, delegados, comisiones o seccionales en interna con el Sindicato	Trabajadores sin representación
Chubut	32	9	7		1	1
Neuquén	32	11	3		2	
Santa Cruz	93	13	5		22	11
Todo el país o más de una	2	6	8	6		1
Total	159	39	23	6	25	13

*Refiere a aquellos conflictos desarrollados en todo el territorio de la Argentina o en más de una provincia, en los que también participaron trabajadores de Chubut, Neuquén y Santa Cruz.

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

Por lo tanto, si bien se registraron medidas de fuerza impulsadas por trabajadores disidentes y sin representación, un número muy importante de conflictos fueron protagonizados por las organizaciones gremiales en su conjunto, adhiriendo todas las listas internas. Se constata, así, una mayor proporción de estrategias de unidad en los sindicatos pertenecientes a la actividad. Asimismo, el predominio de conflictos impulsados por organizaciones gremiales también da cuenta de su mayor disponibilidad de recursos organizacionales en comparación con organizaciones espontáneas. Por su parte, los sindicatos de trabajadores jerárquicos, de creación reciente, también poseen recursos organizacionales, al contar con personería gremial y CCT.

Otro aspecto a destacar respecto de la variable tipo de organización es que casi la totalidad de los conflictos protagonizados por trabajadores disidentes se localizaron en Santa Cruz. En esta provincia cerca de un 15% del total de los conflictos incluyó situaciones de disputa gremial dadas, principalmente, al interior del Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz.

Además de los periodos eleccionarios, la conflictividad laboral es otro de los contextos en los cuales se visibilizan las disputas internas. Como plantea Spaltenberg (2012), estas tensiones pueden tener distinto grado de intensidad, derivando en distintas trayectorias de los conflictos. El autor describe dos situaciones típicas de disputas internas: una, se da cuando los trabajadores o delegados de un establecimiento se encuentran identificados con una agrupación sindical opuesta a la conducción del sindicato. En estas situaciones, la tensión adquiere un carácter más permanente que se va desplegando a lo largo del tiempo. La otra situación se da cuando delegados que pertenecen a la misma línea que la dirigencia sindical, reclaman la intervención del sindicato en un conflicto, o critican su ausencia. En estos casos la tensión es menos definida o sostenida en el tiempo.

Realizando un breve recorrido de los *conflictos laborales con presencia de disputas internas* en el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz, se destacaron distintos casos. El primero, desarrollado en enero del año 2006 cuando los trabajadores reclamaron la suba del mínimo no imponible del impuesto a las ganancias y realizaron cortes de ruta y bloqueos en los accesos a los yacimientos que ocasionaron la paralización de la producción. Si bien la conducción del sindicato apoyó el reclamo, no respaldó las medidas de fuerza. En este marco, luego de numerosos cortes de ruta, la Gendarmería Nacional intervino desalojando a los trabajadores y deteniendo a uno de los dirigentes opositores. Posteriormente, iniciaron un nuevo conflicto reclamando el pago de los días de paro descontados y denunciaron persecución sindical por parte de las empresas. Según argumentaron, los descuentos salariales fueron aplicados principalmente a los impulsores de las medidas de fuerza.

Tabla 24. Principales conflictos laborales con presencia de disputas intra sindicales en el Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz, 2006-2015.

Año	Localización	Interna gremial	Reclamo principal	Acciones
2006	Santa Cruz, Las Heras	Trabajadores y delegación de la localidad de Las Heras, disidente con la conducción del Sindicato.	Suba del mínimo no imponible del impuesto a las ganancias	Paro, cortes de rutas y de accesos a los yacimientos
2008	Santa Cruz, Caleta Olivia	Trabajadores de la empresa OIL disidentes a la conducción del Sindicato.	Despidos.	Movilización, cortes de ruta y toma de la sede del gremio.
2011	Santa Cruz, Caleta Olivia, Pico Truncado y Las Heras	120 delegados de la cuenca norte disidentes a la Comisión directiva que responde al secretario general Héctor Segovia. Esta interna deriva en la intervención del Sindicato.	Sanción de un nuevo CCT que reemplace al que venció en 2007. Rechazaron el cobro de una suma no remunerativa de \$ 25.000 a liquidarse en cinco cuotas por considerarla insuficiente.	Más de 25 días de paro, cortes y vigias en las rutas y bloqueos de herramientas y personal, llegando a ocasionar consecuencias en la provisión de combustibles.
2015	Santa Cruz, Las Heras	Trabajadores de la empresa de servicios Huinol, liderados por Rubén Uribe, miembro de la Comisión Directiva del Sindicato, en interna con el secretario general del Sindicato, Claudio Vidal.	Despidos tras haber realizado medidas de fuerza. La empresa y la conducción sindical niegan los despidos.	Cortes de ruta y toma de las instalaciones de plantas pertenecientes a las operadoras a las que Huinol presta servicios. Las medidas impiden el normal desarrollo de la producción.

Fuente: elaboración propia a partir de "archivos de noticias" y base de Conflictos Laborales de la DEYERT-MTEySS.

En segundo lugar, entre los meses de enero y marzo de 2008, los trabajadores de la empresa OIL M&S S.A. de la localidad de Caleta Olivia, reclamaron por despidos y realizaron movilizaciones y cortes de ruta. En ese marco, denunciaron abandono por parte de la conducción del sindicato ante la falta de intervención en el conflicto. Frente a esta situación, realizaron un acampe y toma del edificio gremial, exigiendo la renuncia de los dirigentes.

En tercer lugar, en el mes de abril de 2011 se desarrolló uno de los conflictos con disputas internas con más repercusión a nivel local y nacional. A principio de mes, la conducción del sindicato convocó a un paro de actividades en reclamo de la sanción de un nuevo CCT tras haberse vencido el anterior. Sin embargo, decidió levantarlo al aceptar una compensación salarial de \$ 25.000. Tras considerar ese monto insuficiente, ciento veinte delegados disidentes de la Cuenca Norte, de las localidades de Caleta Olivia, Pico Truncado y Las Heras, enfatizaron la necesidad de sancionar un nuevo convenio y decidieron continuar con el paro de actividades, además de realizar cortes y vigiliadas en las rutas y bloqueos en los yacimientos. Contando con el respaldo de más de dos mil trabajadores del norte provincial, el sector disidente comenzó a reclamar la renuncia del Secretario General Héctor Segovia. Avanzadas las medidas de fuerza y ante la posibilidad de generarse problemas con el abastecimiento de gas, naftas y gasoil, el MTEySS dictó la conciliación obligatoria, que no fue acatada por el sector disidente. Posteriormente, envió una circular intimando a que acaten la conciliación o, en caso contrario, se atengan a las sanciones. Por su parte, el entonces gobernador de la provincia, Peralta, solicitó la renuncia del secretario general del Sindicato con el objetivo de resguardar la paz social, y comunicó la posibilidad de realizar una demanda judicial por las pérdidas económicas generadas a la provincia. Finalmente, tras más de veinte días de parálisis de la producción, la F.A.Si.Pe.G.yBio intervino el Sindicato y designó a un delegado normalizador. Luego de esta medida, los delegados decidieron levantar el paro y aceptar las pautas establecidas por la intervención sindical, que designó ciento veinte días para normalizar el sindicato. Asimismo, se comprometió el llamado a elecciones, el resguardo y pago de los días caídos y el tratamiento del CCT.

Por último, se menciona el conflicto desarrollado entre septiembre y octubre del 2015 en Las Heras, protagonizado por 80 trabajadores de la empresa Huinol, contratista de Sinopec, en rechazo a despidos efectuados luego de haber participado en protestas. En este conflicto, argumentaron no sentirse representados por la conducción gremial, que no intervino para exigir la reincorporación. Consideraron que esta falta de intervención respondió a que se encontraban liderados por Rubén Uribe, un miembro disidente de la Comisión Directiva. En ese momento, Uribe era el secretario adjunto del gremio y había denunciado discrecionalidad en el manejo de los fondos por parte de Claudio Vidal, el secretario general del Sindicato. Por su parte, la conducción se defendió argumentando que el sector disidente realizó amenazas y no permitió la ejecución de las tareas de los trabajadores no adheridos a las medidas de fuerza. Finalmente, a mediados de octubre, con la intervención de la Gendarmería Nacional, las actividades fueron retomadas, quedando en suspenso el reclamo inicial de los despidos.

Este tipo de conflictos atravesados por disputas internas presentan complejidades adicionales debido a que muchas veces se desdibuja el reclamo principal y adquiere mayor visibilidad la disputa interna, atravesada por episodios de violencia, amenazas y acusaciones. Dichas situaciones derivan, frecuentemente, en la

mediación por parte del Estado Nacional o Provincial, que arbitran en los conflictos desplegando estrategias que van desde la conciliación obligatoria a la represión policial o la directa intervención del sindicato. En este punto entran a jugar las oportunidades políticas (Tilly, 1978) en el sentido de que la relación entre los sindicatos y el Estado y el accionar que este último despliegue en el conflicto, puede facilitar o desincentivar la acción colectiva. Si ante un conflicto atravesado por disputas sindicales, el Estado responde a través de la represión y el desalojo de los manifestantes, los costos de desarrollar la acción colectiva son más altos. Por el contrario, si las autoridades gubernamentales arbitran canales de diálogo con las partes involucradas, la acción colectiva puede tener más posibilidades de desarrollarse y obtener resultados satisfactorios. En el caso del Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz, el vínculo con el Estado tuvo distintas aristas, que incluyeron el dictado de conciliación obligatoria, la presencia de funcionarios provinciales en los cortes de ruta, el envío de las fuerzas de seguridad y amenazas de sanciones hasta llegar a la intervención del gremio. Sin embargo, a pesar de las condiciones del contexto, la relación con el Estado no impidió que se impulsaran medidas de fuerza. Por el contrario, los dirigentes y trabajadores afiliados al Sindicato continuaron expresando sus demandas, incluso durante la intervención y la existencia de cláusulas de paz social.

Como cierre de este apartado, y retomando el debate mencionado en el Capítulo I acerca de la recomposición del poder sindical registrada a partir del 2003, se observa en el sector de extracción de hidrocarburos la realización de acciones tradicionales de lucha por parte de los sindicatos centralizados, como la huelga, y también otras medidas de fuerza, como tomas y bloqueos, impulsadas por sectores en interna gremial o sin representación.

4.2.4. Reclamos

En lo relativo a los *reclamos* que motivan los conflictos, los casos se concentraron en las categorías de pagos adeudados, despidos o suspensiones y mejoras salariales, variando su intensidad de acuerdo a la provincia. En Chubut, más de la mitad de los conflictos (26) estuvieron motivados por rechazo a despidos o suspensiones, seguidos de pagos adeudados (9 conflictos). En Neuquén, la mayor parte también estuvo motivada por situaciones de despidos (15 conflictos), seguida de pedidos de mejoras salariales (11 conflictos). Por último, en Santa Cruz predominaron los reclamos de pagos adeudados (51 conflictos), seguidos de despidos y suspensiones (42 conflictos). Esta primera lectura indica una mayor presencia de demandas defensivas, en las cuales se intenta resguardar los niveles salariales y los puestos de trabajo. En los siguientes apartados se indagará acerca de si este tipo de demandas se deben a problemáticas específicas de las empresas y actores involucrados o responden a variables de orden macroeconómico que afectan al sector.

Tabla 25. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según reclamo principal. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.

Tipo de Reclamo	Chubut	Neuquén	Santa Cruz	Total Reclamos
Mejora salarial	3	11	20	34
Pagos adeudados	9	6	51	66
Despidos o suspensiones	26	15	42	83
Condiciones laborales	2	5	7	14
Trato discriminatorio		1	4	5
Representación	1	2	4	7
Negociación	1	4	4	9
Impuesto a las Ganancias	3		2	5
Otros	5	4	10	19
Total provincia	50	48	144	242

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT- MTEySS.

4.2.4.1. Reclamos por despidos y suspensiones

En los conflictos impulsados por *despidos o suspensiones* (34% del total acumulado de las tres provincias) se evidencia el impacto de las características de la dinámica productiva del sector y de las fluctuaciones existentes en los niveles de producción y de precios. Si bien a lo largo de todo el período se registraron conflictos por despidos y suspensiones, se destacaron los años 2009, 2013 y 2015. La principal razón por la cual las empresas despiden trabajadores está dada por la baja en la cantidad de equipos de perforación en funcionamiento, motivo por el cual las empresas argumentan que necesitan a una menor cantidad de trabajadores operando. La posibilidad de implementar despidos y suspensiones es una amenaza latente en el sector, que se concreta cuando las empresas registran menores niveles de rentabilidad y ganancias.

Ante este tipo de problemáticas, los sindicatos pueden adoptar posiciones más o menos antagónicas hacia las empresas, dando cuenta del potencial permanente de desorden o conflicto que existe en las relaciones laborales y, a la vez, de orden y regulación (Hyman, 1981). Por un lado, cuando las situaciones de despidos se identifican como consecuencias derivadas de la implementación de políticas estatales, los sindicatos coinciden y respaldan los argumentos de las empresas, apelando a estrategias de cooperación y consenso. Se destacaron los siguientes casos: 1) en el año 2008 los sindicatos denunciaron despidos relacionados con una baja de la rentabilidad ante la implementación de esquemas de retenciones a las exportaciones; 2) en septiembre de 2009, el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa denunció despidos y reclamó el aumento del precio del petróleo en boca de pozo, expresando su apoyo al reclamo de las empresas de aumento de los precios para que sea más rentable invertir; 3) en julio de 2014, también en Neuquén, denunciaron despidos y suspensiones relacionados con la inequidad existente en materia impositiva y de condiciones de comercialización entre grandes y pequeñas firmas.

Por otro lado, cuando los sindicatos asocian a los despidos con decisiones que toman las empresas, adoptan posturas más defensivas y confrontativas. En este punto se identifican dos situaciones: los despidos están relacionados con la falta de inversión por parte de las empresas o son consecuencia directa de las estrategias de subcontratación que habilitan cambios en las contrataciones sin garantizar las fuentes laborales. Se destacaron los siguientes casos: 1) en febrero de 2009, la operadora OXY decidió dar de baja equipos de perforación pertenecientes a las contratistas Pride y DLS, en Santa Cruz, haciendo peligrar las fuentes laborales. Los trabajadores contratistas exigieron ser trasladados o absorbidos por las nuevas firmas; 2) en distintos meses del año 2009, se registraron conflictos por despidos y suspensiones impulsados por el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa, en reclamo de la reactivación del sector y la puesta en funcionamiento de veinte equipos de perforación, implicando que 3.000 trabajadores dejen de estar suspendidos y sin percibir horas extras, viáticos ni viandas; 3) en mayo de 2015, también en Neuquén, denunciaron despidos derivados de las decisiones que adoptaron las casas matrices de las empresas, en Estados Unidos, al impulsar un recorte de puestos ante la baja del barril de petróleo. Sin embargo, el sindicato argumentó que a nivel local la actividad productiva no registró una caída que justificase el recorte de puestos laborales; 4) en 2015 se registraron en las tres provincias conflictos por despidos ante la caída del precio del petróleo. Una gran parte de las empresas modificaron sus proyectos de inversión, dando lugar a una reducción de puestos de trabajo.

Esta breve descripción de los casos por despidos y suspensiones nos permite observar cómo impactan las variaciones en el nivel de precios de los hidrocarburos y los cambios en las inversiones proyectadas en la estabilidad laboral de los trabajadores. En el caso de las suspensiones, los trabajadores continúan activos en el mercado de trabajo y cobran parte de su salario, pero se encuentran en sus casas esperando la reactivación de las explotaciones hidrocarburíferas. En el caso de los despidos, quienes se ven más afectados son los trabajadores de las subcontratistas debido a que las grandes operadoras disminuyen la producción y rescinden los contratos. En particular, en empresas de servicios de tamaño mediano o grande, la baja de un equipo de perforación puede significar el despido de hasta 200 trabajadores.

En este punto se resalta la influencia de la forma de organización del trabajo en los conflictos en el siguiente sentido: si bien las estrategias de subcontratación no constituyen obstáculos para que los trabajadores de las distintas empresas se organicen y logren unidad en el marco de un reclamo, sí constituyen un motivo que impulsa los conflictos, principalmente aquellos por despidos y suspensiones derivadas de las fluctuaciones en los niveles de producción.

Un último aspecto a destacar, que se verá más adelante en la descripción de los casos, es que en gran parte de los conflictos en los cuales se demanda el fin de las suspensiones, la reincorporación de los trabajadores y el sostenimiento de las fuentes laborales, el resultado es satisfactorio: las empresas retrotraen la decisión

y vuelven a contratarlos o se comprometen a mantener el empleo. Por esta dinámica de suspensiones en las cuales los trabajadores continúan figurando activos en los registros y de despidos y recontrataciones en un corto periodo temporal, estas estrategias no producen variaciones en la evolución anual de los puestos de trabajo registrados, como se desarrolló en el Capítulo III.

4.2.4.2. Reclamos por pagos adeudados y mejoras salariales

Si bien el sector de extracción de hidrocarburos constituye una de las actividades que abona las remuneraciones más elevadas del ámbito privado, se desarrollaron numerosos conflictos de tipo salarial impulsados, principalmente, por situaciones de *pagos adeudados*. En su mayoría, los componentes salariales que las empresas adeudan a los trabajadores constituyen ítems puntuales como coeficientes zonales, adicionales en concepto de viandas y horas extras. En una menor cantidad de casos, también se reclama el pago de la totalidad o parte del salario y se exige la devolución de los descuentos ante la realización de días de paro.

Una gran proporción de los conflictos por pagos adeudados se desarrolla a nivel de lugar de trabajo, debido a que las empresas incumplen con lo establecido en los Convenios Colectivos o con lo acordado en paritarias. Por ejemplo, en agosto de 2010, los trabajadores de la firma Oedesur, subcontratista de YPF, nucleados en el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz, exigieron que la empresa efectivice el pago de \$4.000 acordados anteriormente. En este contexto también interpelaron a YPF, al ser responsable solidaria por firmar el acuerdo. Otro caso fue el conflicto desarrollado en diciembre de 2014 por los trabajadores de la empresa Skanka, contratista de Petrobras, nucleados en el mismo sindicato, que denunciaron a la empresa por no abonar los días feriados al doble como establece el CCT.

Respecto a los reclamos por *mejoras salariales*, que se registraron en una menor proporción que aquellos por pagos adeudados, se demandan recategorizaciones, aumentos salariales en el marco de las paritarias e incrementos en los adicionales como las horas extras, zona desfavorable y las horas de viaje⁸³.

4.2.4.3. Reclamos relacionados con el Impuesto a las Ganancias

Si bien constituyeron una proporción inferior del total, los conflictos relacionados con el *Impuesto a las Ganancias* se registraron a lo largo de todo el período. Debido a los altos salarios abonados, el impacto del Impuesto a las Ganancias se extiende sobre el conjunto de los trabajadores del sector. En el año 2006 los sindicatos de Neuquén, Chubut y Santa Cruz realizaron distintas medidas de fuerza exigiendo modificaciones en el Impuesto. Esta demanda derivó en la sanción de la Ley N° 26.176⁸⁴ en noviembre de

⁸³ Refiere al pago por tiempo de traslado entre el lugar de trabajo (yacimientos) y el de descanso.

⁸⁴ B.O. 29/11/06.

2006, que estableció que distintos ítems que componen el salario petrolero, como las horas de viaje, las horas extra y los vales de vianda, no integrarán la base imponible del Impuesto⁸⁵.

De todas formas, en el año 2013 volvieron a suscitarse conflictos y, en 2014, los sindicatos de distintas provincias constituyeron Frentes Gremiales en demanda de la modificación del Mínimo No Imponible y la exclusión del aguinaldo del cómputo. En un contexto de alta inflación, este reclamo atravesó a distintos sectores de la economía privada. En consecuencia, en el mes de diciembre de ese año se anunció la exención del medio aguinaldo del pago de Ganancias para los trabajadores cuyos sueldos en bruto no superaran el monto de \$35.000. Esta decisión fue rechazada por el sector sindical de extracción de hidrocarburos debido a que la gran mayoría de los salarios superaban el monto establecido. Finalmente, se acordó el pago de un monto no remunerativo de \$24.000 en cuatro etapas, con una primera cuota en diciembre (considerada como una compensación por Ganancias), y otras tres mensuales, de igual valor, en los meses posteriores.

Por lo tanto, si bien en términos cuantitativos los conflictos relacionados con el Impuesto a las Ganancias no constituyen un dato relevante, su influencia en la agenda pública sí es un elemento a destacar. Aquí el conflicto cobra importancia por los resultados obtenidos, que incluyeron la sanción de la Ley N° 26.176 y numerosos acuerdos a partir de los cuales se establecieron los conceptos que estarían exentos del cómputo.

4.2.4.4. Otros reclamos

El resto de las categorías de reclamos presentaron porcentajes inferiores a las mencionadas anteriormente. Las demandas por *condiciones laborales* incluyeron el pedido de mayor personal, mejoras en las instalaciones sanitarias y espacios de descanso, hasta mayor seguridad y controles para reducir la cantidad de lesiones y muertes por accidentes laborales. En la categoría *Otros*, por ejemplo, se ubicaron los reclamos relacionados con las bolsas de trabajo, en los cuales los sindicatos denuncian que las empresas contratan trabajadores de otras provincias sin considerar a los que están en sus bolsas de trabajo.

4.3. La dinámica de los conflictos laborales y las jornadas individuales no trabajadas en el sector de extracción de hidrocarburos. Total país y provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz (2006-2015)

En los apartados anteriores se analizaron las características de los conflictos laborales desarrollados en el sector extractivo considerando el dato acumulado del período 2006-2015. En esta sección se analizará la evolución de los conflictos laborales para luego realizar una articulación con los indicadores relativos a la dinámica productiva, como factores externos que influyen en las características de las relaciones laborales, y también con los indicadores referidos al mercado de trabajo, como el nivel de empleo y de salarios.

⁸⁵ A lo largo del período, los valores de los conceptos exentos del pago del Impuesto a las Ganancias se han actualizado a través de acuerdos con las Cámaras Empresariales.

4.3.1. Evolución de los Conflictos Laborales y Jornadas no trabajadas. Total país (2006-2015)

Siguiendo a Spaltenberg (2012), los conflictos laborales se enmarcan en una diversidad de situaciones y trayectorias particulares que es necesario desentrañar para luego reconstruir y dar cuenta del movimiento de conjunto. El análisis de la variación interanual de los conflictos y jornadas individuales no trabajadas los comprende como un fenómeno dinámico que varía en frecuencia y magnitud de un periodo a otro. Retomando a Tilly (1989), las medidas de fuerza no se desarrollan únicamente como resultado de la voluntad o los intereses de los trabajadores, sino que dependen de sus recursos y fortalezas y de las características del contexto en el cual están insertos.

La evolución anual de los conflictos según el *tipo de conflicto* muestra que los *conflictos con paro* en el total país manifestaron distintas fluctuaciones en el período: ascendieron en 2009 y 2010, para descender en 2011 y volver a aumentar a partir de 2013. Los años que presentaron los niveles más altos fueron el 2009 (24 conflictos) y el 2014 (23 conflictos). Los valores del 2009 guardan relación con el impacto de la crisis financiera internacional en el país y la caída del precio internacional del petróleo que, al ocasionar una baja en la producción, generan consecuencias en el terreno laboral que incluyen situaciones de pagos adeudados, despidos, suspensiones y reducciones de tareas. Por su parte, los valores de 2014 coinciden con una etapa de altos niveles de inflación y desaceleración del crecimiento económico en el país a nivel general, acompañada por el descenso del precio internacional del petróleo y un mayor estancamiento en los niveles locales de producción de hidrocarburos.

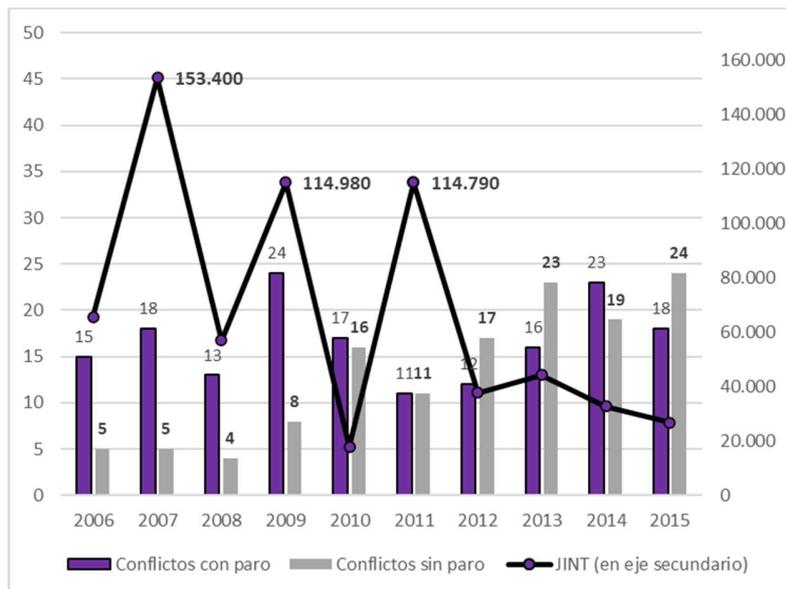
Por su parte, los *conflictos sin paro* tuvieron una evolución significativamente creciente en el periodo: pasaron de 5 en 2006 a 24 en 2015, manifestando valores inferiores en la primera etapa para luego concentrar niveles elevados en los tres últimos años (con 23 conflictos en 2013, 19 en 2014 y 24 en 2015). Este ascenso a partir de 2013 se explica principalmente por las disputas desarrolladas a nivel de empresa en reclamo por pagos adeudados y despidos originados ante el descenso en los niveles de inversión y la baja de equipos por parte de las operadoras. Este tipo de acciones de las grandes firmas repercute directamente en los trabajadores contratados por las empresas de servicios que, en muchos casos, quedan suspendidos a la espera de la reactivación de las perforaciones, sin cobrar la totalidad del salario ni asistir a sus puestos de trabajo.

Respecto a las *JINT*, en términos generales, un crecimiento en sus valores se puede explicar por el desarrollo de dos tipos de conflictos con paro: conflictos de rama nacional que involucran a todos los trabajadores de una rama de actividad del país, o conflictos de rama local de larga duración temporal. En el sector de extracción de hidrocarburos, el mayor pico de jornadas de paro se registró en el año 2007, destacándose los siguientes casos: 1) en mayo se realizaron en todo el país distintas jornadas de paro ante la falta de acuerdo

en las paritarias. En este punto, el aumento en la cantidad de JINT estuvo vinculado con el grado de acuerdo o desacuerdo alcanzando en las negociaciones salariales; 2) en noviembre los trabajadores petroleros jerárquicos de Chubut y Santa Cruz realizaron una semana de paro ante la falta de cumplimiento de un acuerdo salarial firmado y en denuncia de extensas jornadas de trabajo sin franco. Exigieron a las operadoras y a las Cámaras empresariales que instruyan a sus contratistas para que paguen lo acordado.

En los años 2009 y 2011 también se registraron valores elevados de JINT. En 2009 se trató de conflictos desarrollados a nivel provincial, destacándose: 1) el desarrollado en julio por el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa en reclamo de despidos y suspensiones; y 2) el impulsado en agosto por los trabajadores de las operadoras nucleados en el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz en reclamo de un aumento salarial del 25%. En 2011 se destacaron dos conflictos en términos de JINT: 1) el ya mencionado protagonizado en abril por un sector disidente del Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz en reclamo de la firma del CCT, que derivó en la intervención del gremio; y 2) en el mes de agosto, 6.000 trabajadores nucleados en el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz realizaron distintas jornadas de paro exigiendo el llamado a elecciones del sindicato intervenido.

Gráfico 14. Evolución de Conflictos Laborales y Jornadas Individuales No Trabajadas (JINT) del sector de extracción de hidrocarburos. Total país, 2006-2015.



Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT-MTEySS.

4.3.2. Evolución de los Conflictos Laborales y Jornadas no trabajadas. Neuquén, Chubut y Santa Cruz (2006-2015)

En lo que refiere específicamente a la evolución de los conflictos y jornadas de paro en las provincias, se observaron diversas dinámicas que, igualmente, guardan relación con lo analizado anteriormente sobre el total país.

Tabla 26. Evolución de conflictos laborales y jornadas individuales no trabajadas (JINT) del sector de extracción de hidrocarburos. Chubut, Neuquén y Santa Cruz, 2006-2015.

		2006-2007	2008-2009	2010-2011	2012-2013	2014-2015
Chubut	Con paro	4	5	3	5	1
	Sin paro	0	2	2	17	11
	JINT	3.742	223	9.880	32.029	39
Neuquén	Con paro	4	8	2	4	7
	Sin paro	2	3	3	8	7
	JINT	9.650	27.012	618	16.347	10.482
Santa Cruz	Con paro	14	16	20	11	30
	Sin paro	6	4	17	9	17
	JINT	35.611	125.623	119.200	7.431	36.102

Fuente: elaboración propia a partir de la "Base de conflictos Laborales" de la DEYERT-MTEySS.

Con respecto a los conflictos desarrollados en *Santa Cruz*, se han analizado sus características en numerosos apartados de este capítulo, en tanto explicaron gran parte de la dinámica total de la conflictividad en el sector. En este punto adicionaremos algunas últimas cuestiones respecto a la evolución anual, destacándose tres subetapas: 2008-2009 que aportó una gran cantidad de jornadas, 2010-2011 con gran número de conflictos y jornadas y, finalmente, 2014-2015 por cantidad de conflictos. En primer lugar, en la etapa 2008-2009, se destacaron los siguientes conflictos: 1) en distintos meses de 2008 el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz realizó paros ante situaciones de despidos y recortes salariales en empresas de servicios; 2) en agosto de 2009 alrededor de 6000 trabajadores de todas las operadoras de la provincia nucleados en el sindicato anteriormente mencionado, iniciaron una huelga por tiempo indeterminado en reclamo de un aumento salarial del 25%, frente al 10% ofrecido por las empresas. Durante la madrugada de la primera jornada de paro, más de 100 delegados del sindicato recorrieron los yacimientos ubicados en Cañadón Seco, Koluel Kaike, Piedra Clavada y Las Heras, que fueron paralizándose a medida que los obreros se anoticiaban de la resolución de la asamblea. Ante esta situación, las empresas enviaron telegramas de intimación para que se retomen las actividades y anunciaron que, en caso de no reincorporarse, procederían con telegramas de despidos. Sin embargo, los trabajadores optaron por continuar con la medida de fuerza, ocasionando problemas con el abastecimiento de gas, razón por la cual el MTEySS dictó la conciliación obligatoria, que no fue acatada por el sindicato. Por su parte, las empresas

anunciaron la posibilidad de retirarse de la provincia si la medida de fuerza se extendía en el tiempo. En cuanto al costo de la huelga en materia de merma productiva, desde YPF se informó que, sólo considerando a esta compañía, entre principios de año y agosto, se perdieron de producir 1.350.000 barriles de crudo debido a las medidas de fuerza⁸⁶.

Con el paso de los días, el conflicto fue tomando distintas aristas que incluyeron reuniones entre los dirigentes, el gobernador Peralta, la presidenta Cristina Fernández de Kirchner y otros funcionarios del gobierno nacional, en las cuales se discutió acerca de las pérdidas de ingresos brutos y regalías ante la paralización de la actividad. Sin lograr un acuerdo en las negociaciones, luego de catorce días de paro, los trabajadores decidieron profundizar las medidas y tomar la planta de Petrobras en Punta Loyola, además de realizar cortes en la Ruta N° 3 impidiendo el tránsito en el acceso a la ciudad de Caleta Olivia. En ese momento, se sumó como nuevo reclamo a las empresas el pago de los días de paro realizados. Finalmente, a los veinte días de paro ininterrumpidos, se llegó a un acuerdo y se firmó un acta en la cual se anunció un aumento salarial del 20% junto con el incremento en distintos ítems salariales y el pago de los días no trabajados por paro. Por parte del Gobierno Nacional, se impuso al Sindicato una multa económica por no haber acatado la conciliación obligatoria.

Con respecto al subperiodo 2010-2011, que aportó gran número de conflictos y jornadas, se destacaron los siguientes casos: 1) el conflicto de abril de 2011, ya mencionado en el apartado sobre presencia de disputas internas, en el cual los trabajadores reclamaron la sanción de un nuevo CCT tras haberse vencido el anterior. Como se describió, estos hechos derivaron en la intervención del Sindicato de Santa Cruz; 2) en junio de 2011 cerca de 600 trabajadores de aproximadamente 23 empresas contratistas que prestaban servicios a YPF en la localidad de Las Heras, afiliados al Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz, iniciaron una toma y bloqueo de la planta LH 3 de YPF, paralizando la producción, en reclamo de pagos adeudados correspondientes a la primera cuota de un bono de \$25 mil y al 10% de aumento acordado por una resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación. En este conflicto se adicionó la situación de reciente intervención al sindicato y el desplazamiento de la comisión directiva, razón por la cual adquirió importancia la figura de Claudio Vidal, delegado de la empresa Quintana. Ante este contexto, la Gendarmería Nacional concurrió a la planta en la cual se estaba realizando la toma, registrándose hechos de violencia. Por su parte, las contratistas enfatizaron que las pérdidas de ingresos y las complicaciones en la cadena de pagos que se generan por el paro y el bloqueo repercutían también en los comerciantes de la zona, afectando principalmente a aquellos que dependen exclusivamente de la provisión al sector petrolero.

⁸⁶ *La política online*, 08/2009.

Este conflicto también tuvo un fuerte impacto en las empresas operadoras: mientras que YPF decidió no abonar a las contratistas los días no trabajados, Sinopec anunció que no continuaría con sus operaciones hasta que se regularizaran los reclamos sindicales en Santa Cruz. En un comunicado, la segunda productora de petróleo en la provincia señaló que “ante los conflictos y protestas sociales de público conocimiento, que impiden el transporte y despacho de la producción de petróleo y habiendo agotado nuestra capacidad de almacenamiento, nos vemos forzados a interrumpir totalmente nuestra producción en la zona norte de Santa Cruz”⁸⁷. En este punto se observa cómo la propia acción sindical se encuentra con restricciones impuestas por los empleadores. Como planteaba Hyman (1981), cuando las actuaciones sindicales pueden hacer peligrar el sistema económico y, en este caso, los márgenes de rentabilidad de las empresas, estas pueden ejercer presiones y acciones que tendrían costos para los sindicatos.

Luego de veinte días de iniciada la toma, los trabajadores fueron intimados a desalojar el lugar por las fuerzas policiales. Sin embargo, decidieron continuar con la toma y fueron denunciados por agentes de la policía de Las Heras, por intimidaciones y amenazas. Este conflicto continuó durante el mes de julio, pero luego se llegó a un acuerdo, con intermediación de los representantes de la intervención del Sindicato, donde las empresas se comprometieron a abonar los pagos adeudados y dar marcha atrás con los despidos. Tras la liberación de la planta hidrocarburífera LH3 en Las Heras, se estableció custodia judicial en los yacimientos y resultaron detenidos dos delegados del sindicato, acusados por amenazas y lesiones contra la Policía y los trabajadores. Por esta razón, continuaron las tensiones en el sector, más allá del acuerdo negociado con las empresas.

Por último, el subperíodo 2014-2015 constituye aquel con mayor cantidad de conflictos de toda la serie en la provincia de Santa Cruz. En esta etapa, el funcionamiento del Sindicato de Petroleros Privados ya estaba normalizado y había asumido el nuevo secretario general, Claudio Vidal. Se destacaron los siguientes casos: 1) en el año 2014 la mayoría de los conflictos se desarrollaron por pagos adeudados y reclamos de mejoras salariales en empresas de servicios. Mientras que una gran parte de los ítems adeudados consistieron en horas extras, adicionales por zona y horas nocturnas, los reclamos por mejoras salariales fueron en su totalidad pedidos de recategorizaciones; 2) en 2014 el Sindicato de la Cuenca Austral inició distintos conflictos exigiendo a las operadoras y empresas de servicios que respeten los acuerdos firmados y tomen personal de su bolsa de trabajo y no únicamente del listado del otro sindicato; 3) en 2015 casi la totalidad de los conflictos desarrollados en la provincia se originaron por situaciones de pagos adeudados y despidos, nuevamente, en empresas de servicios. En gran mayoría, los despidos fueron consecuencia de los retiros de empresas en la provincia y el fin de los contratos entre las mismas. Por ejemplo, en marzo de ese año la

⁸⁷ *La Opinión Austral*, 06/2011.

operadora Sinopec no renovó el contrato a la empresa de servicios Helmerich & Payne, que anunció que se retiraría de la zona de Caleta Olivia, pero acordó el traslado de los operarios a la firma San Antonio Internacional (SAI). Sin embargo, SAI aceptó sólo 95 de los 105 trabajadores que estaban esperando incorporarse nuevamente. Por esta razón, el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz inició un paro de actividades que fue suspendido al día siguiente ante la intervención del Ministerio de Trabajo de la Nación. Este tipo de situaciones transcurrieron en distintos meses del año, hasta que en octubre el Sindicato anunció el inicio de una huelga en los yacimientos concesionados a Sinopec por la situación generada en empresas de servicios que trabajaban para la operadora. En particular, el sindicato denunció la situación generada en Memcap, que finalizó su contrato y no garantizó la continuidad laboral de los operarios; y también en la firma Clear, que desvinculó a los trabajadores debido a la baja de equipos. Ante esta situación, se iniciaron las negociaciones y la empresa Sinopec garantizó la reincorporación de la totalidad de los trabajadores de las firmas Memcap y Clear, quedando desactivado el paro.

En el análisis de los distintos conflictos desarrollados en Santa Cruz es posible observar los elementos mencionados en el capítulo anterior: la presencia de disputas al interior del Sindicato del Petróleo y Gas Privado, la intervención del mismo por aproximadamente dos años y también tensiones con la Federación y con su homólogo en la provincia. Como ya se describió, Santa Cruz es una provincia con altos niveles de conflictividad y a la vez elevados índices de disputas intra e inter sindicales, factor que permite retomar las afirmaciones de Shorter y Tilly (1985) acerca de la relación directa entre el grado de politización de los sindicatos y los niveles huelguísticos.

En el caso de la provincia de *Neuquén*, se registró el mayor número de jornadas en el subperiodo 2008-2009 y de conflictos en los años 2014-2015. En primer lugar, el incremento en la cantidad de jornadas en los primeros años de la serie se debió, nuevamente, a una mayor presencia de conflictos por despidos. Se destacaron los siguientes: 1) En enero de 2008 el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa impulsó paros sorpresivos de 2 o 3 hs. ante el despido de 200 trabajadores en empresas de servicios. Las firmas argumentaron acerca de la baja rentabilidad debido a las retenciones a las exportaciones de crudo. Ante el anuncio de un paro total de actividades de 24 hs, se llegó a un acuerdo en el cual las empresas se comprometieron a reincorporar a parte de los despedidos; 2) en julio de 2009, el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Neuquén inició una serie de paros de actividades en rechazo a 100 despidos efectuados en una empresa de servicios y en reclamo de la reactivación total de la actividad. Asimismo, manifestaron que aproximadamente cuatro mil operarios se encontraban bajo el sistema de reducción de carga laboral, sin poder acceder a los yacimientos y cobrando el 50% del salario. Por parte de las empresas, se argumentó que los despidos y suspensiones eran una consecuencia de los bajos precios del gas en boca de pozo, de las retenciones que se le aplica al crudo y de la caída en el consumo interno. Luego

de distintas jornadas de paro, a fines del mes de julio se llegó a un acuerdo entre las empresas, el sindicato y el Gobierno Nacional, a partir del cual se estableció el aumento del valor del gas en boca de pozo y se garantizó la reactivación del trabajo y la suspensión de los despidos; 3) tan solo dos meses después, en septiembre de 2009, el gremio volvió a realizar un paro de 24 hs al conocerse 350 nuevos despidos. Ante esta situación, las empresas volvieron a resaltar la necesidad del aumento del precio del gas en boca de pozo como condición para garantizar mayores inversiones.

Con respecto a la mayor cantidad de conflictos con y sin paro registrada en los dos últimos años del período, se destacaron los siguientes casos: 1) entre los meses de marzo y mayo de 2014, los trabajadores jerárquicos de empresas de servicios⁸⁸ nucleados en el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa, anunciaron la realización de medidas de fuerza en reclamo de un aumento salarial del 30%. Según manifestaron, existía un desfase salarial respecto a los salarios que cobraban los trabajadores operarios, que eran más elevados por la incidencia de las horas extras. Debido al dictado de la conciliación obligatoria, no concretaron la medida de fuerza. Posteriormente, ante la falta de respuesta, en abril volvieron a reclamar por aumento salarial y, tras una extensa negociación, lograron acordar un aumento del 30%; 2) en el año 2015 se desarrollaron distintos conflictos en el marco de la baja del precio internacional del petróleo, motivados por demandas de despidos y reducciones en el salario y la jornada laboral. En particular, en el mes de agosto los trabajadores de las empresas de servicios multinacionales, nucleados en el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, declararon el estado de alerta y movilización ante la incorrecta liquidación en los salarios de 600 trabajadores. Sostuvieron que recibieron salarios por una menor cantidad de horas que las trabajadas y que no cobraron las "horas taxi", que equivalen a un 30% del total salarial. Por este reclamo, anunciaron un paro de 24 hs que no logró concretarse debido al dictado de la conciliación obligatoria. Ante la falta de acuerdo, en el mes de septiembre realizaron un paro de actividades que levantaron tras la intermediación del Ministerio de Trabajo y el compromiso de las empresas de abonar las "horas taxi".

En ese contexto, a pesar de que el precio del barril de petróleo en Argentina se encontraba elevado, las empresas argumentaron que la dificultad de pagar ese adicional se debía al descenso del barril en el mercado internacional y a la rebaja de precios por parte de las empresas productoras a las contratistas. En este marco, el sindicato también denunció que en el año 2015 hubo 440 despidos, de los cuales 171 fueron de la empresa Chevron, además de otras medidas de ajuste, como adelantos de vacaciones, suspensiones o reducción de la jornada laboral por la baja de equipos. Ante esta realidad, se anunció la posibilidad de realizar paros en

⁸⁸ En Neuquén, cerca del 75% de los afiliados al Sindicato del Personal Jerárquico desempeña sus funciones en empresas de servicios (*Diario Río Negro*, 03/2014).

todas aquellas empresas en la cuales se produjeran despidos y se convocó a distintas asambleas de afiliados para difundir la problemática y decidir medidas a seguir.

A lo largo de la lectura realizada en torno a los conflictos laborales suscitados en Neuquén pueden destacarse distintas cuestiones. En primer lugar, la estrategia del Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Neuquén es plantear la demanda, anunciar una medida de fuerza con fecha establecida, realizarla, pero luego acatar la conciliación obligatoria y concurrir a las audiencias y reuniones de negociación. En distintos conflictos, el Secretario General del sindicato se mostró dispuesto a negociar. En segundo lugar, es un gremio que posee contactos con el poder político. Como ya se desarrolló en el capítulo anterior, Pereyra tiene una amplia trayectoria como dirigente político y ha estado vinculado con distintos funcionarios de los gobiernos provincial y Nacional. De esta manera, utiliza esta herramienta en las negociaciones, siendo comunes los viajes a Buenos Aires para reunirse con funcionarios en el marco de un conflicto. Por último, otro aspecto que se destaca en el Sindicato de Neuquén es el importante poder de convocatoria con el que cuenta a la hora de realizar una medida de fuerza. De acuerdo a lo descripto, en el sindicato no se registraron niveles altos de disidencia interna. Por el contrario, cuando hay una problemática particular en una empresa, es común que el sindicato en su conjunto reaccione convocando a un paro de toda la rama. En términos de Tilly (1978, 1989), la estrategia negociadora y la interacción existente entre el Sindicato de Neuquén y distintos funcionarios gubernamentales ofrece, en este caso, mayores oportunidades políticas para la acción colectiva y el logro de los resultados previstos. Asimismo, el hecho de que sea un mismo dirigente quien ocupa el cargo de Secretario General de manera sostenida en el tiempo y que sea una lista única que se presenta en elecciones, no implica que no cuente con adhesión a la hora de realizar las medidas de fuerza. Por el contrario, como plantea Hyman (1981), es necesario relativizar las interpretaciones que asocian a la mayor burocratización de las organizaciones con una menor participación de los afiliados. En el caso del sindicato de Neuquén, los trabajadores participan de las asambleas convocadas por la conducción y adhieren activamente a las medidas de fuerza.

Por último, en el caso de *Chubut*, la dinámica fue diferente. A diferencia de lo ocurrido en las otras dos provincias, el subperiodo 2008-2009 no registró valores elevados de conflictividad laboral. Como se observa, el impacto de la crisis financiera internacional del 2008 y sus consecuencias en la dinámica productiva del sector fueron menos significativas en Chubut que en las otras dos localizaciones. Según se informó en los medios, mientras que en Chubut se vieron afectados 600 trabajadores, las provincias de Santa Cruz y Neuquén duplicaban y triplicaban, de manera respectiva, la cifra de operarios perjudicados⁸⁹. En este punto pueden haber influido distintas cuestiones, la principal es la existencia de una mesa

⁸⁹ *El Patagónico*, 2009.

permanente de diálogo entre las empresas, el gobierno local y el Sindicato de los Petroleros Privados, que llevó a que en 2008 se sancionara la Resolución Nro. 312 del Ministerio de Trabajo de la Nación a través de la cual los trabajadores petroleros continuaron cobrando el salario básico y los vales de vianda mientras permanecían en sus domicilios ante un sobrante de mano de obra en los yacimientos. La prórroga de esta resolución que garantizaba los puestos de trabajo hasta diciembre del año 2010, junto con distintas medidas como la eximición del impuesto a las ganancias para todos los petroleros de Chubut y el pago único de 4 mil pesos solicitados por el Sindicato de los Petroleros Privados, permitieron mantener la paz social en la cuenca en esos años⁹⁰. En el mismo sentido, en 2010 se homologó el primer convenio colectivo del sindicato, que introdujo nuevas categorías en el área petrolera y reconocimientos salariales para los trabajadores como el adicional por trabajo riesgoso y en altura y el adicional por Paz Social⁹¹.

Asimismo, este diálogo entre los actores que componen el escenario chubutense que atenuó el impacto de la crisis a nivel local, fue acompañado de una evolución más favorable en los niveles productivos. Como ya se consignó en el Capítulo II, mientras que en Neuquén y Santa Cruz se registraron importantes descensos en la producción de petróleo crudo y gas natural, en Chubut se observó un leve descenso en la extracción de petróleo y un aumento en la producción de gas a lo largo de todo el periodo.

Posteriormente, fue en los años 2012 y 2013 cuando Chubut registró el mayor número de conflictos con y sin paro y de jornadas no trabajadas, debido a situaciones de despidos y suspensiones originadas, principalmente, por la suspensión del Programa Petróleo Plus, que afectó a las operadoras del golfo San Jorge en tanto su existencia permitía sostener los niveles de actividad en la Cuenca. Se destacaron los siguientes conflictos: 1) en los meses de agosto y septiembre de 2012, los trabajadores de la operadora Pan American Energy (PAE) nucleados en el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Chubut, rechazaron la instrumentación de un plan de vacaciones y licencias para el personal de siete equipos de perforación. Ante esta situación, denunciaron que las empresas que brindaban servicios para PAE podrían dejar de trabajar, y solicitaron a la operadora un auxilio financiero a los fines de continuar abonando los salarios de manera habitual. Este conflicto se extendió hasta los primeros meses de 2013, debido a que la operadora continuó anunciando bajas de equipos. Sin embargo, se llegó a un acuerdo a través del cual se comprometió a reactivar paulatinamente los equipos y a habilitar nuevos; 2) a lo largo del año 2013 se registraron numerosos conflictos sin paro motivados por despidos y suspensiones. En este contexto, se observa como denominador común el vínculo que existe entre los despidos y el descenso en los niveles de producción e inversión por parte de las empresas. En este marco, trabajadores, sindicatos y también funcionarios estatales, exigieron a las empresas el cumplimiento del nivel óptimo de producción en cada yacimiento

⁹⁰ *El Comodorese*, 07/2010

⁹¹ *El Patagónico*, 10/2010.

explotado, para así asegurar la estabilidad de las fuentes laborales. En relación con ello, en junio de 2013 se anunció la creación de una comisión nacional para controlar la producción de las petroleras. Ante estas medidas, las empresas se comprometieron a garantizar mayores inversiones, pero argumentaron la necesidad de que exista paz social en la cuenca y que se puedan dirimir los conflictos sin afectar las tareas.

4.3.3. Vinculación entre la conflictividad laboral y la dinámica productiva del sector extractivo

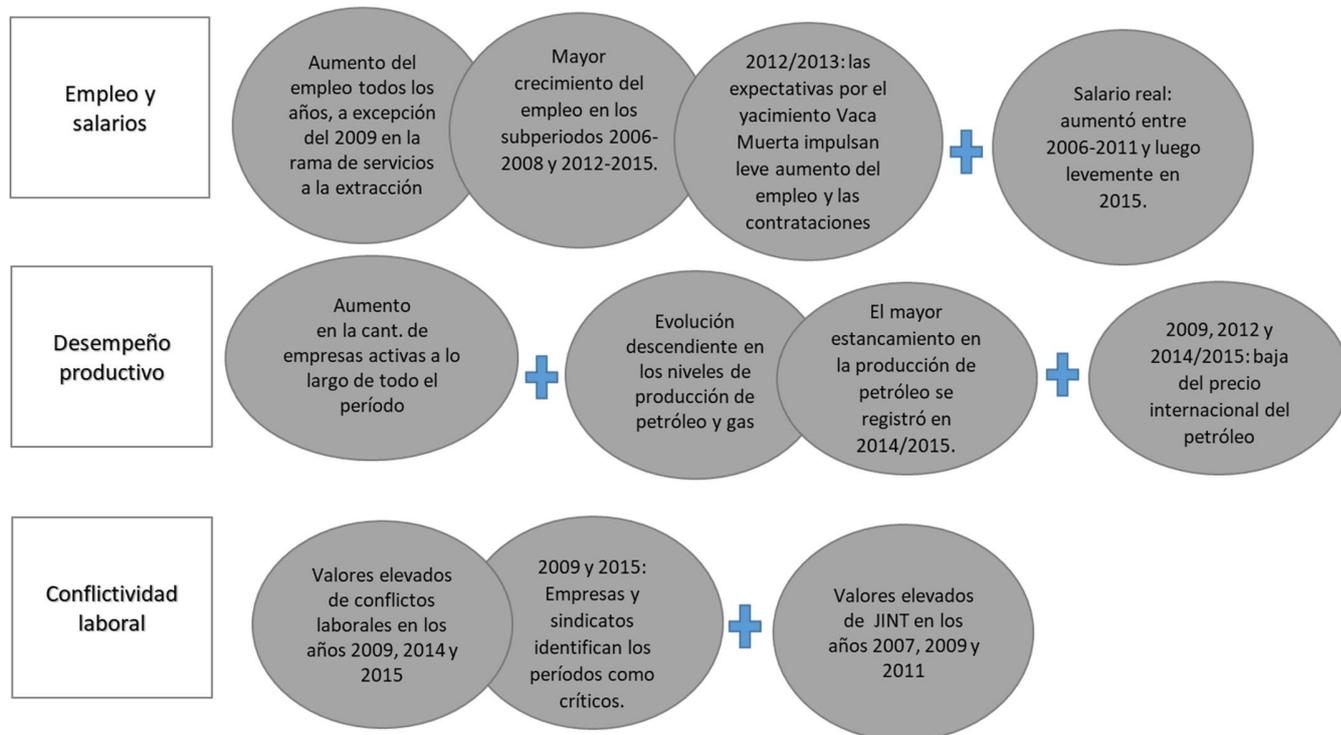
Para finalizar el análisis presentado sobre las características de la conflictividad laboral en el sector de extracción de hidrocarburos, en este apartado se retomarán los indicadores relativos a la dinámica productiva y laboral desarrollados en capítulos anteriores y las preguntas iniciales planteadas en la Introducción de la tesis. ¿Existe vinculación entre las características de la dinámica productiva, la forma de organización del trabajo y los conflictos laborales? ¿Hay relación entre los índices de producción de petróleo y gas y la conflictividad laboral? ¿Cómo influyen los niveles salariales y de empleo en la conflictividad? Asimismo, ¿cómo inciden las características de las organizaciones sindicales en la conflictividad?

Retomando a Shorter y Tilly (1985), el ciclo económico puede incidir parcialmente en las acciones de protesta en el sentido que, en momentos de prosperidad, aumenta la propensión a movilizarse por parte de los trabajadores. Según esta línea de interpretación, a mayores índices de producción, empleo y salarios, se esperaría una mayor cantidad de conflictos laborales, y viceversa. Asimismo, puede asumirse que, en etapas de alza de la producción, los conflictos tienden a ser de índole ofensiva y, por el contrario, en períodos de menor inversión y producción, se despliegan conflictos defensivos.

Como se pudo observar en los conflictos descritos anteriormente, las problemáticas y demandas que impulsan los conflictos laborales se encuentran estrechamente relacionadas con la dinámica productiva, la forma de organización del trabajo y las características del mercado laboral en el sector. En el Esquema n° 3 se sintetiza la información presentada a lo largo de la tesis.

Entre los años 2006-2015 se constató en el total país un crecimiento de la cantidad de empresas activas en el sector que fue acompañado de un aumento en la cantidad de puestos de trabajo. El mayor ascenso del empleo se registró en los subperiodos 2006-2008 y 2012-2015. Mientras que el crecimiento en la primera subetapa puede explicarse, en parte, por los programas de incentivos y subsidios brindados a las empresas desde el Estado Nacional, entre los años 2012-2015 las expectativas generadas en torno al yacimiento “Vaca Muerta” y los recursos no convencionales en general, impulsaron un leve aumento del empleo.

Esquema 3. Síntesis de indicadores de dinámica productiva, mercado de trabajo y conflictividad laboral en el sector de extracción de hidrocarburos. Total país, 2006-2015.



Fuente: elaboración propia

Respecto al salario real, ascendió entre los años 2006-2011, descendió entre 2012 y 2014, y tuvo una leve recuperación en 2015. Sin embargo, los niveles de producción reflejaron una evolución descendiente tanto para el caso del petróleo como del gas natural. Mientras que la producción de gas tuvo descensos todos los años a excepción de 2015, la extracción petrolera registró su mayor estancamiento entre 2014 y 2015, coincidiendo con la caída del precio internacional del petróleo. Por su parte, los estímulos generados en torno a la explotación no convencional en los últimos años no lograron contrarrestar la menor producción de los reservorios convencionales.

Si bien los descensos en los niveles de producción no incidieron generando alteraciones significativas en el empleo (que ascendió durante todo el periodo en el sector), sí originaron numerosas problemáticas y demandas por las cuales se desarrollaron los conflictos. En el sector la posibilidad de implementarse despidos y suspensiones como consecuencia de una caída de la actividad es una amenaza latente y sostenida en el tiempo. En numerosas ocasiones los trabajadores del sector atravesaron situaciones de despidos y suspensiones derivadas de las estrategias empresarias de reducción de costos en contextos de menores niveles de rentabilidad y finalización de los contratos existentes entre las firmas. En este marco de

disminución de la producción y descenso del precio internacional del petróleo, las empresas reevalúan sus proyectos de inversión y pueden demandar una menor cantidad de trabajadores.

Con respecto a los conflictos laborales se registraron los valores más elevados de cantidad de conflictos con y sin paro en los años 2009, 2014 y 2015 y de jornadas en los años 2007, 2009 y 2011. Por parte de los sindicatos, los años 2009 y 2015 fueron identificados como críticos en las trayectorias de los conflictos. En la siguiente tabla (N°27) se presenta una síntesis integradora que nos permitirá concluir las diversas maneras en las que se vinculan la dinámica productiva, el nivel de empleo y los salarios con los conflictos laborales, focalizando en aquellos años con mayor conflictividad a nivel de todo el país.

Comenzando por el año 2007, que registró un elevado número de JINT, uno de los principales conflictos se originó en el marco de la negociación paritaria a nivel nacional. La demanda sindical consistió en un aumento salarial del 30%, considerando que las empresas podían afrontarlo en un contexto de crecimiento y ganancias extraordinarias. Esta percepción de crecimiento económico por parte del actor sindical se condice con el mayor aumento del empleo y del salario real en el sector registrados en esos primeros años del periodo.

En paralelo a ello, en 2007 también se originaron conflictos por falta de pago de los acuerdos salariales firmados. De esta manera, en un mismo periodo anual se encuentran dos tipos de demandas expresadas simultáneamente: una, ofensiva (aumento salarial ante la percepción de crecimiento económico) y la otra, defensiva (el pago de lo adeudado).

A fines del año 2008 comenzó a repercutir el impacto de la crisis financiera internacional en el sector que, junto con la caída del precio internacional del petróleo, provocó que muchas operadoras revisaran sus planes de inversión y exploración en el país. Ante esta situación, se firmaron distintos acuerdos a través de los cuales las operadoras se comprometían a mantener el nivel de actividad y empleo a cambio de que los sindicatos renunciaran a pedir actualizaciones salariales por seis meses⁹². De esta manera, el contexto de fines de 2008 y principios de 2009 se tornó desfavorable para la expresión de reclamos ofensivos por parte de los sindicatos, predominando aquellos por defensa del salario y las fuentes laborales, que elevaron los índices de conflictividad.

Como se mencionó en párrafos anteriores, en la provincia de Chubut la crisis de 2008/2009 impactó de manera menos significativa en la conflictividad laboral. Mientras que en Santa Cruz y Neuquén se desarrollaron numerosos conflictos, en Chubut el diálogo social, la firma de acuerdos y la menor caída en

⁹² *El Patagónico*, 02/2009.

los niveles de producción, dieron por resultado una menor cantidad de disputas. En este punto puede observarse cómo las distintas herramientas desplegadas por los actores y el sostenimiento de los niveles de producción por parte de las empresas, incidieron conteniendo y atenuando el surgimiento de conflictos.

Tabla 27. Síntesis y vinculación de indicadores de dinámica productiva, mercado de trabajo y conflictividad laboral en el sector de extracción de hidrocarburos. Total país. Años 2007, 2009, 2011, 2014 y 2015.

Año	Conflictividad laboral	Principales reclamos y su relación con la dinámica productiva, el empleo, los salarios o las características de las organizaciones sindicales
2007	Elevado número de JINT	<p>*Falta de acuerdo en las negociaciones paritarias. A nivel nacional el reclamo consistió en una recomposición salarial del 30%, argumentando que la rama experimentó gran crecimiento y ganancias extraordinarias.</p> <p>*Incumplimientos salariales por parte de las empresas: falta de pago de aumentos acordados previamente. Responsabilizaron a las operadoras por las demoras en la efectivización de los acuerdos.</p>
2009	Elevado número de conflictos con paro y JINT	*Rechazo a los despidos y suspensiones desarrolladas producto del impacto de la crisis financiera internacional en el país y la caída del precio internacional del petróleo.
2011	Elevado número de JINT	*Problemática dada al interior del Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz: firma de un nuevo CCT, fin de la intervención sindical y llamado a elecciones.
2014 y 2015	Elevado número de conflictos con y sin paro	<p>*Rechazo a los pagos adeudados, despidos y suspensiones dados en el marco del descenso en los niveles de inversión y la baja de equipos por parte de las operadoras en un contexto de caída del precio internacional del petróleo y un mayor estancamiento en los niveles locales de producción.</p> <p>*Etapa de altos niveles de inflación y desaceleración del crecimiento económico en el país a nivel general. Ante el descenso del salario real en el sector, distintos sindicatos reclamaron aumentos salariales, recategorizaciones y modificaciones en el cómputo del Impuesto a las Ganancias.</p>

Fuente: elaboración propia

Posteriormente, en el año 2011 el sector registró un elevado número de jornadas de paro. En este caso, el factor explicativo no estuvo dado por los niveles productivos o de empleo sino por la dinámica desarrollada

al interior del Sindicato de Petroleros Privados de Santa Cruz. Como se describió, los mayores niveles de politización interna y la posterior intervención sindical, impactaron originando numerosos conflictos con paro en la provincia.

Por último, los años 2014 y 2015 presentaron un elevado número de conflictos. En esta etapa el sector atravesó dos procesos de forma simultánea. Por un lado, se originaron conflictos por pagos adeudados, despidos y suspensiones desarrollados en el marco del descenso en los niveles de inversión y la baja de equipos por parte de las operadoras en un contexto de caída del precio internacional del petróleo y un mayor estancamiento en los niveles locales de producción. Por otro lado, ante el descenso del salario real en el sector debido a los altos niveles de inflación en el país, distintos sindicatos reclamaron aumentos salariales, recategorizaciones y modificaciones en el cómputo del Impuesto a las Ganancias.

Finalmente, este análisis de la conflictividad laboral desarrollada en los años destacados, comprueba que existe una fuerte influencia entre la dinámica productiva, las características del mercado laboral, el contexto económico general y los conflictos laborales. Sin embargo, como bien planteaban Shorter y Tilly (1985), es una influencia de tipo parcial. En el caso del sector extractivo hemos analizado cómo se registró un alza de la conflictividad laboral en momentos de mayor prosperidad económica, como el año 2007, con aumento en la cantidad de empresas activas, en el empleo y los salarios, pero también se registraron elevados índices de conflictividad en contextos de disminución de la producción y el salario real.

Como desarrolla Franzosi (1989), las teorías tradicionales sobre ciclo económico han estudiado la posible vinculación entre las huelgas y algunas variables económicas, como el desempleo o la inflación. Se ha interpretado cómo en un contexto de desocupación o despidos, la propensión de los trabajadores a movilizarse puede disminuir debido al temor de perder la fuente laboral y, por el contrario, cómo en periodos de estabilidad económica, la conflictividad tiende a subir. Sin embargo, ello no ocurre de manera lineal en el sector de extracción de hidrocarburos donde, si bien la posibilidad de afrontar despidos y suspensiones es una amenaza que se encuentra latente, aún en los momentos de mayor inestabilidad se impulsaron extensos conflictos en defensa de las fuentes de trabajo.

Por lo tanto, consideramos que el ciclo económico influye y origina numerosos conflictos laborales, pero no es determinante en los niveles de conflictividad del sector, que mostraron picos de conflictos tanto en etapas de mayor prosperidad como de decaimiento de la actividad. En este sentido, se observa cómo, a corto plazo el contexto económico y productivo originan numerosas problemáticas y demandas, pero, a mediano y largo plazo, intervienen también las variables organizacionales y político-institucionales. En este punto es importante preguntarse acerca de las capacidades y recursos de poder con el que cuentan los sindicatos del sector para movilizar en la lucha.

Un importante recurso interno de los sindicatos es la afiliación de todos los trabajadores más allá de su condición contractual: los contratados directamente por las operadoras y aquellos dependientes de las firmas de servicios se encuentran cubiertos por el mismo Convenio Colectivo de Trabajo y están afiliados a un mismo gremio. A diferencia de los postulados desarrollados en el abordaje conceptual de esta investigación, que planteaban a la subcontratación y descentralización productiva como factores posibles de desmovilizar y desincentivar la acción colectiva (Palomino, 2000; Rubery et al., 2002; Valdés Dal-Ré, 2002), en el caso del sector extractivo la externalización y subcontratación no impiden que se lleven a cabo medidas de fuerza. Más aún, en el desarrollo de los conflictos se rompe con la lógica de fragmentación que caracteriza al sector, debido a que los trabajadores protagonizan medidas de fuerza en su conjunto, más allá de la empresa a la que pertenezcan.

En el mismo sentido, los sindicatos tienen fuerte capacidad de convocatoria al contar con un importante número de afiliados participantes, que ascendió a lo largo de los años gracias al aumento del empleo, el surgimiento de nuevas empresas y la incorporación de los trabajadores de las firmas subcontratistas. Se trata entonces de sindicatos fortalecidos, con una fuerte capacidad de movilización a la que recurren, incluso, cuando existen cláusulas de paz social en los convenios.

Como se desarrolló en el Capítulo III, la desafiliación de la F.A.Si.Pe.G.yBio. por parte de algunos sindicatos se trató, en gran medida, de una disputa por el control de los recursos políticos y económicos que tienen en tanto organizaciones. La posibilidad de encabezar las negociaciones paritarias a nivel local y sancionar CCT propios significó para los gremios mayores recursos para movilizar en la lucha, además de contar con mayores ingresos por las cuotas sindicales y los fondos de sus obras sociales. En este sentido, la desafiliación de una Federación no incidió en la conflictividad, debido a que dichos sindicatos continuaron realizando medidas de fuerza, incluso en el marco de frentes sindicales.

Otro de los factores que pueden influir en las capacidades organizacionales son las características del lugar de trabajo. Si bien existe una extensa distancia geográfica entre los yacimientos petrolíferos, los trabajadores mantienen cierta unidad colectiva al interior de un mismo yacimiento, y los delegados y dirigentes cumplen un rol clave recorriendo los pozos y comunicando las decisiones sindicales. La convocatoria a asambleas de afiliados también cumple una función importante en este sentido. En adición, en el caso del Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz, se observó cómo los mayores niveles de politización interna inciden en el mayor desarrollo de las medidas de fuerza.

Asimismo, como se refiere en los trabajos de Palermo (2012, 2013, 2014) y Palermo y Rossi (2011), las características distintivas dadas por las condiciones de trabajo conformaron una identidad colectiva petrolera, que constituye un recurso de poder a la hora de realizar medidas de fuerza. Esta identidad

colectiva se ve reforzada por el conocimiento con el que cuentan los trabajadores acerca del proceso de trabajo y la importancia de los productos que resultan del mismo. Como planteamos en este capítulo, los trabajadores saben que una huelga extendida en el tiempo adquiere importante repercusión pública y ocasiona pérdidas económicas tanto a las empresas como al Estado. Tilly (1989), subraya que una amenaza de una huelga en una temporada de máxima producción puede dar lugar a que el empresariado haga distintas concesiones. En el sector extractivo, en gran parte de los conflictos se observa esta dinámica, que es satisfactoria para los trabajadores: ante amenazas de despidos e inestabilidad en los puestos de trabajo, los sindicatos protagonizan medidas de fuerza que, en muchas oportunidades, son levantadas una vez que las empresas se comprometen a sostener los puestos de trabajo y mantener las inversiones proyectadas. En este punto es importante el accionar del Estado que interviene en las negociaciones, regulando precios, brindando subsidios y estableciendo metas de inversión a las empresas. Esta condición se mantiene hasta que nuevamente se presentan alteraciones en la producción y vuelven a generarse dificultades en el pago de salarios, despidos y suspensiones, desatándose nuevos conflictos.

Por lo tanto, el conocimiento sobre el proceso productivo y las implicancias de una parálisis en la producción constituye un recurso de poder con el que cuentan los trabajadores y sindicatos a la hora de realizar medidas de fuerza. Sin embargo, como plantea Hyman (1981), estas actuaciones pueden hacer peligrar el sistema económico, llevando a las empresas a ejercer acciones que podrían resultar costosas para los sindicatos, como se observó en el conflicto desarrollado en abril en la provincia de Santa Cruz, en el cual la operadora YPF decidió no abonar a las contratistas los días no trabajados y Sinopec anunció que no continuaría con sus operaciones hasta que se regularizaran los reclamos sindicales en la provincia.

Por último, como se mencionó en el capítulo anterior, la alta participación de figuras sindicales del sector en el terreno político-legislativo y la relación que los dirigentes entablan con los poderes públicos, son factores que pueden funcionar como oportunidades políticas para el desarrollo de la acción colectiva y el logro de los objetivos.

Para concluir, el análisis sobre la incidencia de la dinámica productiva y las estrategias empresariales en la conflictividad laboral del sector de extracción de hidrocarburos, puede complementarse al considerar los factores internos y externos mencionados por Hyman (1981), Tilly (1978 y 1989) y Shorter y Tilly (1985). A lo largo de estos capítulos, se intentó demostrar cómo la dinámica productiva y las características del mercado de trabajo, pero también las variables internas de las organizaciones (recursos, poder y capacidad de movilización) y externas (contexto político, ubicación en la estructura de poder, oportunidades o amenazas dadas en la interacción), son elementos interrelacionados que inciden en las características que adopta la acción colectiva.

5. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

A lo largo del periodo 2003-2015, y con particular énfasis desde 2006, en Argentina se inició un proceso de fortalecimiento del sistema de relaciones laborales en el cual las organizaciones sindicales recuperaron su centralidad. Uno de los indicadores de este proceso de fortalecimiento fue el aumento de los conflictos laborales.

En este contexto, esta tesis se propuso como *objetivo general* analizar las características de la conflictividad laboral entre los años 2006 y 2015, focalizándose en la manera en que éstas se vinculan con las particularidades de la dinámica productiva del sector extracción de hidrocarburos argentino, y brindando especial interés a las provincias de Neuquén, Santa Cruz y Chubut. De esta forma, la tesis se inscribe no solo en el marco de los estudios sobre sindicatos y conflictividad laboral, sino también en aquellos que focalizan en la forma de organización del trabajo, la estructura empresarial y la dinámica productiva de un sector.

Con este fin, el trabajo partió de algunos *interrogantes*, entre los que se pueden destacar: ¿existe vinculación entre las características de la dinámica productiva, la forma de organización del trabajo y los conflictos laborales desarrollados? ¿Hay relación entre los niveles de producción de petróleo y gas y la conflictividad laboral? ¿Cómo influyen los niveles salariales y de empleo en la conflictividad? ¿Cómo inciden las características de las organizaciones sindicales en la conflictividad?

La *metodología de investigación* utilizada combinó análisis cualitativo de documentos y material periodístico con técnicas de análisis cuantitativo de series estadísticas y datos provenientes de diversas fuentes secundarias. La recolección de datos cuantitativos implicó un extenso trabajo de procesamiento y sistematización de la información a partir de las distintas bases de datos elaboradas por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) y la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEYERT), pertenecientes al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), y por la Secretaría de Energía de la Nación, entre otras.

En el *Capítulo I*, para lograr una mejor profundización del objeto de estudio, se detallaron las características generales de las relaciones laborales y la conflictividad laboral en Argentina, junto con las especificidades del modelo sindical y su marco jurídico institucional. Asimismo, se desarrolló el estado de la cuestión sobre la dinámica productiva y las relaciones laborales en el sector de extracción de hidrocarburos y se incorporaron lineamientos teóricos que permitieron abordar los procesos de subcontratación laboral y descentralización productiva (Valdés Dal-Ré, 2002; Palomino, 2000; Morin, 2005; Iranzo y Richter, 2012; Rubery et al., 2002 y Piore y Safford, 2006), y conformación de redes empresariales (Bisang et al., 2005 y Becerra Rodríguez, 2008). Los conceptos de subcontratación y redes empresariales permitieron caracterizar

la forma en la que se organiza el trabajo y la dinámica productiva en el sector de extracción de hidrocarburos. Ambos términos aluden a nuevas maneras de organizar la producción e incluyen, también, cambios en las formas que adopta el trabajo. En el caso del sector extractivo, la subcontratación opera “en cadena” (Muñiz Terra, 2008), debido a que las empresas subcontratistas de las grandes operadoras subcontratan, a su vez, a pequeñas y medianas empresas de servicios locales.

Se estudiaron entonces las características de las estrategias de subcontratación, que expandieron la clásica relación de empleo binario entre un empleador y un trabajador, dando lugar al desarrollo de relaciones laborales triangulares conformadas por un trabajador, una empresa contratista que contrata a ese trabajador y una empresa principal para la cual la contratista brinda servicios y mano de obra. Como consecuencia de la subcontratación, en el sector de extracción de hidrocarburos las firmas se interrelacionan conformando distintos tipos de redes empresariales a través de las cuales se intercambian flujos de información, experiencias productivas, conocimientos y estrategias de desarrollo y se establecen jerarquías de acuerdo a la ubicación de cada firma en la cadena de subcontratación.

Respecto a los abordajes teóricos para el análisis de las relaciones laborales y el conflicto laboral, se consideraron los aportes de Hyman (1981), Tilly (1978 y 1989) y Shorter y Tilly (1985). El diálogo entre estas lecturas permitió comprender, por un lado, cómo los trabajadores y sindicatos confluyen en acciones colectivas para obtener sus reivindicaciones y, por el otro, de qué manera inciden los diversos factores económicos y político-organizacionales en el desarrollo de una acción colectiva. El análisis ha estado centrado en la explicación de cuánto inciden las características de la dinámica productiva y la forma de organización del trabajo en el desarrollo de la conflictividad, sin dejar de tener en cuenta las particularidades del contexto político y, también, la naturaleza interna de las organizaciones sindicales, sus recursos y capacidades.

Esta investigación partió de un marco teórico amplio que entiende al conflicto como un proceso que deriva del modo de producción capitalista, pero que se desarrolla siempre y cuando los trabajadores puedan organizarse colectivamente y movilizar recursos para lograr objetivos comunes, incidiendo también la relación con el Estado y las oportunidades políticas.

En el *Capítulo II* se analizaron las características de la dinámica productiva del sector, considerando la estructura empresarial, los procesos de organización del trabajo y distintos indicadores económicos como la cantidad de empresas activas y el volumen y valor de la producción. Asimismo, se presentó la legislación que rige la actividad y las políticas estatales destinadas al sector. Se caracterizó a la actividad de extracción de hidrocarburos considerando su dinamismo y heterogeneidad. El tipo de empresa (sea operadora o subcontratista) influye en las características que adopta la organización del trabajo. En particular, la

dinámica productiva de las subcontratistas se ve condicionada por las estrategias que asumen las grandes productoras, principalmente YPF y PAE.

Si bien el proceso productivo se estructura de manera similar en las distintas provincias, de acuerdo a la localización geográfica y empresa seleccionada, los niveles de producción reflejaron variaciones a lo largo del período debido a factores relacionados con las características geológicas de las cuencas y los niveles de inversión de las firmas. Asimismo, más allá de constatarse un aumento en la cantidad de empresas activas en el sector entre los años 2006-2015, los niveles de producción reflejaron una evolución descendiente tanto para el caso del petróleo como del gas natural. Sin embargo, este descenso no repercutió en los niveles de rentabilidad de las empresas que, gracias a precios internos en ascenso y estímulos y subsidios por parte del Estado Nacional, continuaron obteniendo grandes ganancias a pesar del aumento en los costos de producción. De todas formas, esta rentabilidad no se tradujo en mayores niveles de inversión, sino que se constató un bajo porcentaje de exploraciones con el objetivo de lograr nuevos desarrollos productivos.

En el *Capítulo III* se estudiaron las características del empleo y los salarios en el sector a través de los indicadores de remuneración promedio y evolución de los puestos de trabajo y del salario real. Además, se describieron las características de las organizaciones sindicales y las particularidades de la estructura sindical, considerando los procesos electorales gremiales y la presencia de disputas intra e inter gremiales. Estas características resultaron fundamentales a la hora de comprender a los actores que protagonizan los conflictos laborales.

Al igual que el actor empresarial, los sindicatos difieren según su ámbito institucional, geográfico y categoría profesional. Como se desarrolló, las estrategias de subcontratación laboral no establecen grandes diferencias en la sindicalización: las organizaciones gremiales afilian a los trabajadores de las grandes operadoras y de las empresas de servicios a la extracción por igual. Sin establecer distinciones por la condición contractual, los trabajadores se encuentran encuadrados en los mismos convenios colectivos.

En relación a los niveles salariales, el sector es uno de los que abona las remuneraciones más elevadas del ámbito privado, y la evolución del salario real del sector entre los años 2006-2015 guarda similitudes con la observada para el total de la economía, con ascensos entre los años 2006-2011, descensos entre 2012 y 2014, y una leve recuperación en 2015. Con respecto a los niveles de empleo, se destacó un crecimiento a lo largo de todo el período. Como se desarrolló, las fluctuaciones en los niveles de producción no incidieron de manera significativa en los índices de empleo, debido a que, a pesar del descenso en la producción de hidrocarburos, se observó un aumento en el promedio anual de cantidad de puestos de trabajo.

En el *Capítulo IV* se analizaron las características de la conflictividad laboral en el sector, considerando la evolución y particularidades de los conflictos desarrollados a nivel nacional y en las provincias

seleccionadas. Este análisis se realizó a la luz de los indicadores productivos y del mercado de trabajo descritos en los capítulos anteriores, permitiendo integrar la información presentada y verificando, en la mayoría de los casos, la vinculación entre la dinámica productiva y la forma de organización del trabajo con el desarrollo de los conflictos laborales en el sector.

Si bien el estudio muestra una heterogeneidad de situaciones y trayectorias en los conflictos, de acuerdo a la provincia y año que se trate, es posible extraer algunas conclusiones generales. Respecto de la rama de actividad, se observó un mayor número de conflictos en empresas de servicios a la extracción. El alto porcentaje de conflictos en esta rama de actividad se explica por el mayor número de firmas y de puestos de trabajo existentes y también por el gran impacto que generan en ellas las distintas problemáticas que afectan al sector. Como consecuencia de la subcontratación, cuando una operadora reduce su actividad o decide retirarse de una localización, esto impacta directamente en los trabajadores de la empresa contratista que le brinda servicio a esa operadora. En muchos casos, se suspende la cadena de pagos o finalizan los contratos comerciales entre las firmas, sin garantizar los salarios ni las fuentes laborales de los trabajadores de las empresas de servicios.

Respecto a las nuevas formas de manifestación del conflicto que traen aparejadas las estrategias de subcontratación, se observaron reclamos dirigidos a más de un empleador. En muchos casos, los trabajadores de la empresa subcontratista también dirigen sus reclamos a la empresa principal, debido a que tiene mayores posibilidades de brindar información y es la que efectivamente define los contratos y las necesidades y requerimientos del proceso productivo.

Asimismo, el mayor porcentaje de conflictos en empresas de servicios también demostró que la subcontratación no disminuye el grado de organización ni los recursos de los trabajadores. Por el contrario, al estar afiliados en los mismos sindicatos y estar encuadrados en los mismos Convenios Colectivos, los trabajadores de las empresas subcontratistas cuentan con este marco para realizar medidas de fuerza.

En relación con la medida de acción predominante, en la gran mayoría de conflictos la huelga es la principal medida de acción. En términos de Hyman (1981), es a través de la huelga que los trabajadores del sector de extracción de hidrocarburos logran ejercer un control colectivo sobre sus condiciones laborales y salariales. En este sentido, más allá de la cantidad de conflictos, es importante tener en cuenta su intensidad y el impacto que causan. Como se desarrolló en el último capítulo de esta tesis, en muchos conflictos los trabajadores y sindicatos logran revertir despidos y suspensiones e, incluso, terminan generando modificaciones en los precios de los hidrocarburos y en la legislación que regula al sector, como ocurrió con la sanción de la Ley N° 26.176 de determinación del gravamen del Impuesto a las Ganancias.

En lo relativo a los reclamos que motivaron los conflictos, los casos se concentraron en las categorías de pagos adeudados, despidos o suspensiones y, en menor medida, mejoras salariales. En los conflictos impulsados por despidos o suspensiones se evidencia más fuertemente el impacto de las características de la dinámica productiva del sector y de las fluctuaciones existentes en los niveles de producción y precios. En términos generales, los despidos y suspensiones están relacionados con la falta de inversión por parte de las empresas, la caída del precio del petróleo, o son consecuencia directa de las estrategias de subcontratación que habilitan cambios en las contrataciones sin garantizar las fuentes laborales.

En relación al tipo de organización, la mayor parte de los conflictos fueron impulsados por organizaciones gremiales, dando cuenta de su mayor disponibilidad de recursos en comparación con otras organizaciones espontáneas. Este predominio de conflictos impulsados por sindicatos no está exento de la presencia de disputas al interior de los mismos. Por el contrario, se ha descripto la existencia de listas opositoras a las conducciones sindicales y también se ha desarrollado, en el caso de Santa Cruz, cómo inciden estas disputas en la dinámica de la conflictividad laboral. Asimismo, se comprobó que las distintas filiales del SUPEH tienen escasa incidencia en la conflictividad, predominando las disputas suscitadas en empresas y sindicatos correspondientes al ámbito privado. Respecto a la información disponible, a lo largo de la investigación se observó que, tanto en las distintas bases de datos como en las noticias periodísticas recolectadas, predomina la información referida a los sindicatos pertenecientes al ámbito privado, al ser aquellos con mayor cantidad de afiliados en el sector.

En relación con la conflictividad laboral en las provincias seleccionadas, se observó un patrón diferenciado en la provincia de Santa Cruz que, si bien es una localización que reúne la menor cantidad de trabajadores y afiliados del sector, concentró el mayor porcentaje de conflictos y de jornadas individuales no trabajadas entre los años 2006-2015. En adición, los trabajadores apelaron al paro como principal medida de fuerza con mayor frecuencia que en las otras dos localizaciones.

Por último, se ha demostrado cómo se da un alza de la conflictividad laboral en momentos de mayor prosperidad económica, como el año 2007, con aumento en la cantidad de empresas activas, en el empleo y los salarios, pero también, y principalmente, en contextos de disminución de la producción y el salario real como ocurrió en los últimos años de la serie. Por lo tanto, a pesar de tratarse de un contexto que podría ser considerado adverso para la realización de medidas de fuerza, con la amenaza siempre latente de despidos y suspensiones, en la trayectoria de los conflictos laborales se observa la gran capacidad y recursos con los que cuentan los trabajadores y sindicatos a la hora de realizar medidas de fuerza.

De esta manera, si bien el estudio de la dinámica productiva es necesario para explicar la conflictividad laboral del sector, debe complementarse con otros aspectos que aportan a la comprensión del fenómeno, relacionados con las capacidades y recursos de las organizaciones sindicales.

Cabe señalar que la presente tesis constituye un instrumento para el entendimiento de la conflictividad laboral desarrollada en el sector de extracción de hidrocarburos que dialoga con los antecedentes disponibles y se inscribe en las problemáticas propias de la Sociología Económica. Asimismo, da a conocer y aporta un valioso trabajo de recopilación y síntesis de datos provenientes de distintas fuentes elaboradas por organismos públicos desde mediados de la década del 2000.

Por último, es un trabajo que colabora con los estudios comparados ya que puede ser considerada insumo para análisis posteriores respecto a otros períodos, teniendo en cuenta el cambio de signo político en 2015 y las nuevas problemáticas que atravesó y atraviesa el sector de extracción de hidrocarburos desde entonces. En este sentido, también resulta de interés la continuidad de esta línea de investigación, quedando abiertos algunos interrogantes generales: ¿qué posibilidades tiene la acción colectiva de contrarrestar las consecuencias negativas que las estrategias productivas generan en los trabajadores del sector? ¿Qué limitaciones encuentra la acción colectiva frente a las características de la dinámica productiva y la baja en los niveles de producción del sector? Y, por último, ¿qué elementos puede aportar la negociación colectiva en este sentido?

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. Artículos y libros

Abal Medina, P. (2010). Modos de politización de organizaciones de trabajadores en grandes empresas. En *Estudios Sociológicos*, vol. XXVII, n° 82.

Amico, F. (2015). Los salarios reales en el largo plazo: surgimiento de un nuevo piso estructural de las remuneraciones en Argentina. Documento de Trabajo N° 67, CEFID--AR.

Arias, C. y Salgado, P. (2011). Revitalización sindical en Argentina: el caso del SUBTE. En *Revista de ciencias sociales*, N°. 131-132.

Asiain, A. y Crivelli, A. (2012). La explotación de los hidrocarburos en Argentina. Estudio de caso: YPF S.A. Disponible en http://jauretche.weebly.com/uploads/5/9/6/3/5963196/ypf_asiain_crivelli_version_preliminar.pdf (Última consulta: 11/09/20).

Baldi, L. (2018). Organización sindical y acción colectiva de los trabajadores profesionales de la salud pública. Argentina, 2006-2015. Tesis de Maestría en diseño y gestión de programas sociales. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)

Barneix, P. (2012). El desempeño del sector petrolero argentino en el periodo 2002-2011: los problemas estructurales emergentes del modelo de desregulación y privatización. III Congreso Latinoamericano de Historia Económica y XXIII Jornadas de Historia Económica.

Barrera, M. (2012). Las consecuencias de la desregulación del mercado de hidrocarburos en Argentina y la privatización de YPF. En *Cuadernos del Cendes*, año 29, N° 80.

——— (2013). Beneficios extraordinarios y renta petrolera en el mercado hidrocarburífero argentino. En *Desarrollo Económico*, vol. 53, N° 209-210.

Barrionuevo, N. (2016). Trabajo petrolero y desigualdades de género en Comodoro Rivadavia: reactualizaciones históricas. En *Identidades Dossier 3*, Año 6.

Battistini, O. (2010). La subcontratación en Argentina. Imprimac, serie: documentos de trabajo CEFS-FeTiA-CTA.

Beccaria, L.; Maurizio, R. (2012). Reversión y continuidades bajo dos regímenes macroeconómicos diferentes. Mercado de trabajo e ingresos en argentina 1990-2010 en *Desarrollo Económico*, 52.

——— (2017). Mercado de trabajo y desigualdad en la Argentina. Un balance de las últimas tres décadas en *Revista Sociedad*, 37.

Becerra Rodríguez, F. (2008). Las redes empresariales y la dinámica de la empresa: aproximación teórica. En *Innovar*, 18 (32).

Bensusán, G. (2000). La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas. En De la Garza Toledo, E. (Coord.): *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. El Colegio de México.

Bidauri, M.; Riva, M. y Viña S. (2014). Relaciones intergeneracionales al interior de una empresa petrolera: dilemas luego de la reestructuración empresarial. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP.

Bisang, R., Novick, M. Sztulwarky, S. y Yoguel, G. (2005). Las redes de producción y el empleo. Elementos básicos para la formulación de políticas públicas. En Casalet, Cimoli y Yoguel (comp.) *Redes, jerarquías y dinámicas productivas*. Miño y Dávila.

Cabanillas, L., Carstens, G., Lovecchio, J. P., Marshall, P., O Rébora, L., Soldo, J.C., Vallejo, E. y Vergani, G. (2013). Hidrocarburos Convencionales y no Convencionales. En *Ciencia Hoy* Vol. 26, no. 134.

Capogrossi, M. (2010). La cristalización de la flexibilización laboral en las convenciones colectivas de trabajo. El caso de los trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales. En *ESTUDIOS* - N° Especial.

——— (2011). Las transformaciones de la relación salarial durante los noventa y su impacto en las convenciones colectivas de trabajo del Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE). En *Antíteses*, vol. 4, núm. 8.

CEPA (2017). Vaca Muerta y el “éxito” de la inversión. Disponible en <https://centrocepa.com.ar/informes/117-vaca-muerta-y-el-exito-de-la-inversion.html> (Última consulta: 11/09/20).

CEPAL (2002). Balance de la privatización de la industria petrolera en Argentina y su impacto sobre las inversiones y la competencia en los mercados minoristas.

——— (2015). Impacto socioeconómico de YPF desde su reestatización (Ley 26.741). Desempeño productivo e implicancias sobre los mercados laborales y el entramado de proveedores. Volumen I.

Chiappe, M. y Spaltenberg, R. (2010). Una aproximación a los conflictos laborales del sector docente en Argentina durante el período 2006-2009. *Associações e Sindicatos de Trabalhadores em Educação Rio de Janeiro, Seminário Internacional da Rede de Pesquisadores sobre Associativismo e Sindicalismo dos Trabalhadores em Educação*.

CIFRA (2012). Propuesta de un indicador alternativo de inflación. CIFRA.

Cyunel, V. y Montenegro Loewy, L. (2015). Conflictos laborales y disputas sindicales en el sector de la enseñanza estatal provincial. Algunas consideraciones teórico-metodológicas. 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Del Bono, A. y Bulloni, M. (2013). Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un aporte regional sobre el sector de call centers en Argentina, en Cecilia Senén González y Andrea del Bono (dir.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. UNLaM.

Dirección Provincial de Estadística y Censos de Neuquén (2012). Informe sectorial petróleo – Años 1991/2010.

D' Urso L. (2016). Estrategias sindicales en el lugar de trabajo. La 'revitalización' del sindicalismo de colaboración el sector automotriz argentino y brasilero. En *Revista Izquierdas*.

Etchemendy, S. y Collier, R. (2007). Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007), En *Politics and Society*, Vol. 35:3.

Fernández, J.F. (2015). Evolución de los pozos terminados y perforados de YPF período 2012-2014. OETEC, Infraestructura para el desarrollo.

Fernández Milmanda, M. B. (2010). Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil (Argentina 2004-2009). V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Asociación Latinoamericana de Ciencia Política.

Franzosi, R. (1989). One Hundred Years of Strike Statistics: Methodological and Theoretical Issues in Quantitative Strike Research. En *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 42, No. 3. Cornell University, School of Industrial & Labor Relations.

García, A. (2009). Temporalidades Fragmentadas. La experiencia social de trabajadores petroleros de la Cuenca Neuquina. En *Papeles de Trabajo*.

Giuliani, A. (2013). Gas y petróleo en la economía de Neuquén. EDUCO - Universidad Nacional del Comahue.

Haidar, J. (2013). Volver a las fuentes Un estudio sobre los alcances de la revitalización en el Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal. En *Trabajo y sociedad*, N° 21.

Hyman, R. (1981). Relaciones Industriales. Una introducción marxista. Blume Ediciones.

Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (2016). La industria argentina de los hidrocarburos. Panorama general a 2015.

Iranzo, C. y Richter, J. (2012). Las implicaciones de la subcontratación laboral en Celis Ospina, J. (coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Escuela Nacional Sindical.

Landriscini, S. (2015). Reorganización productiva e innovación a partir de los hidrocarburos de reservorios no convencionales en la Cuenca Neuquina. Alianzas, redes, subcontratación y tercerización. 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Landriscini, S. y Orlandini, M. (2015). El desarrollo regional en la Cuenca Neuquina. Hidrocarburos no convencionales y múltiples desafíos. En *Revista Pilquen*. Vol. 18 N° 1.

Landriscini, S. (2017). Cambios en las relaciones del trabajo en la Cuenca Hidrocarburífera Neuquina Desregulación, reestructuración y flexibilidad en los reservorios no convencionales. 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Landriscini, S., Preiss, O. y Robles, L. (2017). Impactos de la explotación de reservorios no convencionales de hidrocarburos sobre la actividad industrial y de servicios en el sistema de ciudades. El caso de la Cuenca Neuquina en la Patagonia Argentina. En *Redes*, v. 22, n. 1.

Landriscini, S. (2019). Reorganización sectorial y flexibilidad laboral en la cuenca hidrocarburífera neuquina. En *Estudios Del Trabajo*, (57).

Marticorena, C. (2010). Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera. En *Estudios del Trabajo*, (39-40).

Menéndez, N. (2008). La trama compleja de la acción sindical: los casos de ATE y UPCN, en *Trabajo y Sociedad*, N° 10, vol. IX.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación productiva (2013). Análisis de diagnóstico tecnológico sectorial. Petróleo y gas.

Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas (2016). Informes de cadenas de valor, Hidrocarburos, AÑO 1 - N° 6.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (2015). La conflictividad laboral durante el año 2014.

——— (2016). La conflictividad laboral durante el año 2015.

- (2018). Metodología para el relevamiento, sistematización y análisis de los conflictos laborales colectivos.
- Morin, M. (2005). El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa. En *Revista Internacional del Trabajo*, 124 (1).
- Muñiz Terra, L. (2006). La erosión del poder sindical en un escenario de privatización: el caso del Sindicato Unidos Petroleros del Estado (SUPE). En *Questión*; vol. 1, no 12.
- (2008). Los eslabones invisibles de la reestructuración productiva: las empresas subcontratistas de Repsol YPF y sus trabajadores. En *Trabajo y Sociedad*; v. 9.
- (2013). Cambios en la gestión del trabajo: carreras laborales desfiguradas en la transición hacia una nueva cultura laboral en el sector petrolero argentino. En *Gaceta Laboral*. Vol. 19, No. 3.
- (2015). El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones. En *Rev. Pilquen*. vol.18, n.1.
- Novick, M. (2010). Trabajo y contexto en el desarrollo productivo argentino, en *Revista de Trabajo*, 6 (8).
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (1993). Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Puede ser consultada en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/strikes.pdf>
- Orlansky, D. y Makón, A. (2003). De la sindicalización a la informalidad. El caso REPSOL-YPF. En *Revista Argentina de Sociología*. Año 1 N° 1.
- Oyarzo, L. (2014). Conflicto y Negociación Colectiva en el Poder Ejecutivo argentino. 2006-2011. Tesis de Maestría en Políticas de Trabajo y Relaciones Laborales. Università di Bologna
- Palermo, H. y Rossi, C. (2011). Acumulación de capital y hegemonía empresaria en la privatización de YPF. X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Palermo, H. (2012) Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF. Editorial Antropofagia.
- (2013). Apuntes para pensar la nacionalización de YPF: relaciones laborales y tensiones sociales en Comodoro Rivadavia. CLACSO.
- (2014). Fisonomías sociales en Comodoro Rivadavia y experiencias obreras en torno al trabajo petrolero. En *Intersecciones en Antropología* 15.

- (2015). “Machos que se la bancan”: masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina. En *Desacatos* 47, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina, en *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3.
- Palomino, H. (2007). Un nuevo indicador del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007, en *Trabajo, Ocupación y empleo* N° 7.
- (2008). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: De la precarización a la regulación, en *Relet*, Año 13, N° 19, 1° Semestre.
- (2009). Los conflictos laborales en el trienio 2006-2008. Buenos Aires, MTEySS.
- Palomino, H. y Gurrera, M. S. (2010). Caracterización de las nuevas inscripciones y personerías gremiales en la Argentina (2003-2008). VI Congreso de ALAST.
- Pérez Ledesma, M. (1994). “Cuando lleguen los días de cólera. Movimientos sociales: teoría e historia”. En: VV. AA. Problemas actuales de la historia.
- Piore, M. P. y Safford, S. (2006). Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory, *Industrial Relations*, 45 (3).
- Pontoni, Gabriela A. (2013). Relaciones laborales en Argentina. El caso Camioneros entre 1991-2011. (Tesis de Doctorado), Universidad de Buenos Aires.
- Prado, M. y Robledo, M. (2001). Las PyMES petroleras en la Cuenca del Golfo San Jorge: ¿Sujetos activos o pasivos del desarrollo regional? 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- (2010). La actividad hidrocarburífera en la Cuenca del Golfo San Jorge: el papel del empresariado regional. En *Revista de Estudios Regionales*.
- (2015a). La actividad petrolera en la zona norte de la Provincia de Santa Cruz: El papel de los actores empresariales regionales y su relación con el desarrollo territorial. En *Revista de estudios regionales y mercado de trabajo* (11).
- (2015b). Análisis y evolución de la actividad hidrocarburífera en la zona norte de la provincia de Santa Cruz y su impacto en el desarrollo local. Período 2000 – 2013. ICT-UNPA-113.
- Rocca, M. (2019). La conflictividad laboral en las empresas estatales (2006-2018). 14° Congreso de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo– ASET.

- Rubbery J. et al. (2002). Changing organizational forms and the employment relationship, *Journal of Management Studies*, 39 (5).
- Sabbatella, I. (2012). La política petrolera de la posconvertibilidad: de la herencia neoliberal a la expropiación de YPF. *Argumentos. Revista de crítica social*, 14.
- Santella, A. (2013). ¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz, en Cecilia Senén González y Andrea del Bono (dir.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Prometeo.
- Senén González, C. y Medwid, B. (2007). Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero, En *Revista Argumentos* N° 54, de la UAM-X.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina, en *RELET*, Año 14, N° 22.
- Senén González, C. y Del Bono, A. (2013). Introducción. La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. Prometeo.
- Senén González, C. (2014). Sindicatos en Argentina desde una perspectiva multi-sectorial ¿nuevas prácticas o renovación de las viejas?, en *Revista de Trabajo*; vol. 10.
- Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Borroni, C. y Montenegro Loewy, L. (2019). Modelo sindical y conflictividad intergremial en Argentina (2008-2013) en *Trabajo y Sociedad*; vol. 33.
- Serrani, E. (2013). "Transformaciones Recientes en la Industria Petrolera Argentina: El Caso de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, 1989-2012" en *Revista de Gestión Pública* Vol. II No. 1.
- Spaltenberg, R. (2012). La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados. VII Jornadas de Sociología de la UNLP.
- Shorter, E. y Tilly, C. (1985). *Las huelgas en Francia. 1830-1968*. Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Tilly, C. (1978). *From mobilization to revolution*, Mass., Addison.
- (1989). Introduction y Theories and realities, en HAIMSON, L. H. y TILLY, CH. (eds.), *Strikes, Wars, and Revolutions in an International Perspective*, Cambridge University Press.
- Torre, J. C. (1974). *El proceso político interno de los sindicatos en Argentina*. Documento de trabajo. Instituto Torcuato Di Tella. Centro de Investigaciones Sociales.

Trajtemberg, D. (2007). La negociación colectiva en 2006: un nuevo mecanismo de coordinación. En *Trabajo, ocupación y empleo* N° 7.

Trajtemberg, D., Medwid, B. y Senén González, C. (2009a). Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina: debates teóricos y evidencias empíricas. En *Trabajo, ocupación y empleo* N° 9.

——— (2009b). La expansión de la afiliación sindical: análisis del Módulo de Relaciones Laborales de la EIL, en *Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 8.

Trajtemberg, D., Senén González, C., Borroni, C. y Pontoni, G. (2012). Representación sindical en los lugares de trabajo: Un análisis del Módulo de Relaciones Laborales, en *Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 11.

Trajtemberg, D. y Battistini, O. (2015). Representación sindical en Argentina. Un caso fuera de modelo. En *Questio Iuris* 8, (1).

Valdés Dal-Ré, F. (2002). Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo. En *Sistema: revista de ciencias sociales*, N° 168-169.

6.2. Fuentes de información

BNamericas: <https://www.bnamericas.com>

BORA - Boletín Oficial de la República Argentina.

Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA-CTA)

Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC)

Ministerio de Hacienda de la Nación (actualmente Ministerio de Economía)

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)

Secretaría de Energía de la Nación- Ministerio de Economía

6.3. Fuentes periodísticas

Clarín: <https://www.clarin.com/>

El ciudadano de Las Heras: <https://elciudadanodelasheras.com/>

El Chubut: <https://www.elchubut.com.ar/>

El Comodoreño: <https://elcomodoreno.net/>

El Diario de Madryn: <https://eldiariodemadryn.com/>

El Patagónico: <https://www.elpatagonico.com/>

La Izquierda diario: <https://www.laizquierdadiario.com/>

La Nación: <https://www.lanacion.com.ar/>

La opinión austral: <https://laopinionaustral.com.ar/>

La política online: <https://www.lapoliticaonline.com/>

OPI Santa Cruz: <https://opisantacruz.com.ar/>

OPSUR: <https://opsur.org.ar/>

Revista petroquímica: <https://www.revistapetroquimica.com/>

Supledesarrollo: <https://www.supledesarrollo.com.ar/>

Río Negro: <https://www.rionegro.com.ar/>

Tiempo sur: <https://www.tiemposur.com.ar/>

7. ANEXO

Tabla Anexo 1. Régimen legal y políticas hidrocarburíferas (2002-2015)

AÑO	REGULACIÓN O POLÍTICA ESTATAL	CONTENIDOS
2002	Ley N° 25.561 de Emergencia Económica y Régimen Cambiario	Derechos a la exportación de hidrocarburos
	Decreto N° 310	Arancel a la exportación de petróleo del 20%.
2004	Resolución N° 265	Programa de racionalización de las exportaciones de gas
	Ley N° 25.943	Creación de la empresa Energía Argentina Sociedad Anónima (ENARSA)
2006	Ley N° 26.154	Regímenes promocionales de exploración y explotación de hidrocarburos y beneficios fiscales e impositivos para las empresas.
2007	Ley N° 26.197 de Administración de las provincias sobre los yacimientos de hidrocarburos	Declaró la pertenencia, por parte de los Estados provinciales, de los yacimientos de hidrocarburos que se encuentren en sus territorios.
	Resolución N° 394	Derechos de exportación a los hidrocarburos, esquema de retenciones a las exportaciones
2008	Programas Gas Plus (PGP) y Petróleo Plus (PPP)	Incentivos a la producción del gas natural y petróleo.
2012	Ley N° 26.741 de Soberanía Hidrocarburífera	Declaró de interés público nacional el logro del autoabastecimiento de hidrocarburos, y de utilidad pública y sujeto a expropiación el 51% del patrimonio de YPF S.A. y Repsol YPF Gas S.A.
2013	Planes Gas I y Gas II	Estímulos a la nueva producción de gas a través del establecimiento de precios internos.
	Decreto N° 929 de creación del Régimen de Promoción de Inversión para la Explotación de Hidrocarburos	Beneficios para las empresas con proyectos de inversión.
2014	Ley N° 27.007	Normas para licitaciones en materia de hidrocarburos convencionales, no convencionales y en las zonas marítimas.
2015	Programa de Estímulo a la Producción de Petróleo Crudo	Compensación económica a todas las compañías que extraían y exportaban petróleo en Argentina, para garantizarles un precio interno superior al internacional.

Fuente: elaboración propia a partir de BORA - Boletín Oficial de la República Argentina.

Tabla Anexo 2. Principales empresas extractoras de hidrocarburos del país, agrupadas en la CEPH (2006-2015).

YPF S.A.	Empresa argentina privatizada en el año 1992 y luego renacionalizada en 2012 (Estado nacional y provinciales 51%; Privados 49%). Registra actividad a lo largo de todo el período y opera en numerosas cuencas del país: Noroeste, Cuyana, Neuquina, Golfo San Jorge, Austral. Encargada de operar "Vaca Muerta" en sociedad con Chevron y Dow, entre otras empresas.
PAN AMERICAN ENERGY LLC (PAE)	Creada en 1997, producto de la fusión entre Bidas (argentina) y Amoco Corp (estadounidense). Operó las cuencas: golfo San Jorge, Neuquina, Noroeste y Austral. Principal operadora del Cerro Dragón en Chubut. Tiene las concesiones de los yacimientos de Piedra Clavada y Koluel Kaike (Santa Cruz). En marzo de 2010, la petrolera estatal china Cnooc Ltd. compró el 50% de Bidas Energy Holdings Ltd., y luego en noviembre de ese año, Bidas adquirió el 60% de PAE.
PLUSPETROL S.A.	Empresa trasnacional argentina, encargada de operar en la formación "Vaca Muerta" y en los yacimientos Centenario (cuenca neuquina), El Corcobo (Río Colorado) y Ramos (norte del país).
SINOPEC ARGENTINA EXPLOTATION INC.	Filial argentina de la empresa china. A fines del 2010, compró el 100% de la filial argentina de Occidental Petroleum (OXY). A partir de esa fecha, operó más de 15 concesiones, la mayoría en Santa Cruz (la más grande es El Huemul-Koluel Kaike) y en Mendoza. En 5 años alcanzó cerca del 5% del mercado.
PETROBRAS ARGENTINA .S.A	Filial argentina de la empresa brasileña de propiedad mayoritariamente estatal. En 2003 ingresó al país cuando adquirió PeCom Energía. En 2015, vendió todos los activos que poseía en la provincia de Santa Cruz (26 concesiones) a la Compañía General de Combustibles S.A. (CGC).
CHEVRON ARGENTINA S.R.L.	Filial argentina de la empresa norteamericana. Operó la concesión El Trapial (cuenca Neuquina). En los últimos años firmó acuerdos con YPF para explotar "Vaca Muerta" y el área de Narambuena, en Neuquén.
TECPETROL S.A.	Compañía del conglomerado ítalo-argentino Techint, creada en la década de 1980. Operó las cuencas Noroeste, San Jorge y Neuquina.
TOTAL AUSTRAL S.A.	Filial argentina de la empresa francesa, inició operaciones en Argentina en 1978. Operó en el yacimiento Vega Pléyade, en Tierra del Fuego (proyecto offshore de gas de gran envergadura), en la formación de "Vaca Muerta", en Aguada Pichana y en Rincón La Ceniza - La Escalonada (todos en la provincia de Neuquén).
ENAP SIPETROL ARGENTINA S.A.	Filial argentina de la empresa estatal chilena. Realizó operaciones on shore en la Cuenca del Golfo San Jorge y off shore en la Cuenca Austral. Conjuntamente con YPF, obtuvo en 2013 la extensión de la concesión de las áreas Campamento Central - Cañadón Perdido (Chubut), y cuenta con permiso de exploración sobre la Cuenca Austral Marina (Tierra del Fuego). Estuvo a cargo de la
APACHE ENERGIA ARGENTINA S.R.L.	Filial argentina de la empresa norteamericana. Operó en cuencas localizadas en Neuquén, Río Negro y Tierra del Fuego. Sus propiedades y operaciones fueron adquiridas por YPF en 2014.

Fuente: elaboración propia en base a noticias periodísticas, páginas webs de las compañías y [https://www.bnamericas.com./](https://www.bnamericas.com/)