

XVI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia.
Facultad Humanidades. Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, 2017.

Del petróleo estatal al petróleo privado: Continuidades y rupturas en el mundo sociolaboral de los trabajadores petroleros de la Cuenca del Golfo San Jorge durante las últimas tres décadas.

Cabral Marques, Daniel.

Cita:

Cabral Marques, Daniel (2017). *Del petróleo estatal al petróleo privado: Continuidades y rupturas en el mundo sociolaboral de los trabajadores petroleros de la Cuenca del Golfo San Jorge durante las últimas tres décadas. XVI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad Humanidades. Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-019/501>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Mesa 90: *“Actores y prácticas durante la reconstrucción democrática argentina desde los espacios provinciales”*

Título: **“Del petróleo estatal al petróleo privado: Continuidades y rupturas en el mundo sociolaboral de los trabajadores petroleros de la Cuenca del Golfo San Jorge durante las últimas tres décadas”**

Autor: Mag. Daniel Cabral Marques

Pertenencia institucional: Grupo de Estudios de Historia Social (GEHISO Pa.Ce.AI.) en la Universidad Nacional de la Patagonia "San Juan Bosco" e Instituto de Economía, Trabajo y Territorio (I.T.E.T.) en la Universidad Nacional de la Patagonia Austral.

Correo electrónico: dacmarques@yahoo.com.ar

Para publicar en Actas

1. Introducción

Esta ponencia tiene por objetivo analizar las transformaciones y continuidades en el ámbito de la explotación hidrocarburífera de la Cuenca del Golfo San Jorge, localizada en la Patagonia Central, particularmente en relación a las experiencias devenidas del mundo sociolaboral de los trabajadores petroleros. En términos temporales se aborda el proceso que se inició en la década de los '90 con la privatización de YPF y la desregulación del mercado petrolero nacional y que se continuó con la total extranjerización y oligopolización del sector sobre fines de ese período. Esta dinámica fue instalando sobre los “petroleros” situaciones de disciplinamiento laboral a partir de la vigencia inestable de ciclos de inversión-desinversión privada que se proyectaron en etapas de ocupación-desocupación y en la modificación constante en las formas y protecciones propias del mercado de trabajo hidrocarburífero. De este modo, los trabajadores fueron atravesando momentos de fuerte tensión derivados de la puja por ingresar y sostenerse en una actividad que aparecía como atractiva en términos salariales pero que se presentaba cada vez más como marcada por la menor absorción de mano de obra, por la incorporación de tecnología y por las presiones empresariales hacia la baja del costo laboral.

Además, a lo largo de estos años se sucedieron etapas de fuerte debilitamiento y fragmentación sindical en el ámbito petrolero (1990-2003), seguidas por otras ligadas con la reactivación y fortalecimiento de las entidades gremiales (2003-2015), con la consecuente diferencia en las posibilidades de negociación de derechos laborales frente a un mercado que también se desenvolvía sobre tendencias expansivas (1992-1997), (2003-2009) o regresivas (1997-2002), (2009-2016). Finalmente, en la exposición se exploran las modificaciones que en estas tres décadas se proyectaron en el modo de concebir el trabajo petrolero, las diferencias generacionales e institucionales que se generaron en dicho proceso, y las principales rupturas y continuidades que se derivaron de las intensas transformaciones en el ámbito hidrocarburífero entre 1990 y la actualidad.

2. Menemismo, privatizaciones y desocupación

Entre 1988 y 1989 la crisis de la economía argentina reflejada en la cesación de pagos de la deuda externa, la imposibilidad de acceso al crédito internacional, las dificultades para controlar el aumento de precios en el mercado interno y en las presiones de los acreedores externos derivaron en uno de los estallidos hiperinflacionarios más importantes de la historia argentina. Esta coyuntura que tuvo un alto costo social implicó la salida de Alfonsín del gobierno seis meses antes de la finalización de su mandato y la asunción anticipada en la presidencia de la Nación del quién fuera elegido para ocupar ese rol, el justicialista Carlos Saúl Menem.

Desde los inicios de la Presidencia de Menem, el programa económicos estuvo asociado a las denominadas “Reformas estructurales” es decir aplicar políticas de corte neoliberal, sostenidas en el denominado “Consenso de Washington”¹, cuyo epicentro fue la desregulación de los mercados, la apertura externa y la privatización de las empresas del Estado. Las premisas neoliberales del gobierno se asentaban en un discurso, exacerbado desde la propia dirigencia con el acompañamiento de los medios de comunicación hegemónicos y de sectores de poder económico que impugnaban el rol del Estado como empresario y regulador a favor de las leyes del mercado.

El sector petrolero y energético también estuvo afectado por un amplio proceso de privatización y desregulación, cuyos objetivos básicos fueron crear mercados competitivos en las distintas etapas de la actividad, abrir las transacciones al comercio internacional y mejorar el nivel de eficiencia productiva de estas compañías.² Los principales instrumentos aplicados por las autoridades fueron la privatización de reservas petroleras, la desregulación de precios, la eliminación de trabas al comercio exterior, la reducción de alcúotas impositivas, la privatización de YPF y el concesionamiento de otras empresas energéticas nacionales como YCF.

Dentro de las iniciativas que planteaba la reestructuración de YPF SA una de las de mayor relevancia fue la que impulsó la reducción y reorganización de la fuerza laboral de la empresa que pasó de un total aproximado de 51.000 empleados cuando se inició el proceso en 1991 (incluidos unos 15.000 empleados bajo contrato) a 7.500 operarios al 31 de diciembre de 1993.³ Esta cifra continuó decreciendo a lo largo de los años subsiguientes hasta llegar a un total de 5.501 operarios registrados dentro de las actividades de YPF SA para el 31 de diciembre de 1995.⁴ Durante 1991, 1992 y 1993 la empresa implementó sucesivas

¹ Se conoció como “Consenso de Washington” a las políticas que pregonaban los organismos internacionales (FMI, Banco Mundial, OCDE) con el respaldo de los Estados Unidos en pro de la instrumentación de medidas que avanzaran hacia la liberalización de los mercados y la reducción de la intervención estatal en toda América Latina.

² Pablo Gerchunoff y Guillermo Canovas, Ob. cit. (pág. 503).

³ YPF. Sociedad Anónima. Memoria 1993. Buenos Aires. Argentina. (pág. 22).

⁴ YPF. Sociedad Anónima. Memoria y Balance 1995. Buenos Aires. Argentina. (pág.46).

reorganizaciones y eliminaciones de tareas que tuvieron como resultado la disminución de su dotación de personal y la consecuente eliminación de una significativa masa salarial.⁵

A lo largo de este período se promovió una política de derivar a cursos de capacitación, por el término de un año a los agentes que revistaban como convencionales de acuerdo a lo establecido oportunamente por la firma de sucesivos Convenios Colectivos de Trabajo con la Federación SUPE.⁶ Al 31 de diciembre de 1994, se habían desvinculado de la empresa un total de 29.933 trabajadores bajo la figura del despido con indemnización constituyendo esta cifra casi el 88% del total de las bajas registradas desde la puesta en marcha de la política de reestructuración de la compañía.⁷ Las indemnizaciones estuvieron reguladas por las leyes laborales vigentes y preveían un monto de dinero que se establecía en base a un coeficiente en el que se consideraba tanto la trayectoria como la antigüedad del empleado dentro de la empresa. En general las sumas ofrecidas a quienes se acogieron al programa de desvinculación, definido genéricamente como “retiro voluntario” oscilaron entre los \$ 25.000 y los \$ 80.000.⁸

El programa de racionalización de la planta de personal implicó además la puesta en marcha de un mecanismo de emprendimientos a partir de la conformación de sociedades de ex-agentes con contratos por tiempo limitado para el desarrollo de tareas secundarias y de baja importancia estratégica.⁹ La definición de estas sociedades de trabajo, supuso la descentralización de funciones por parte de YPF SA, y se inició formalmente a fines del año 1991. Hacia el 31 de diciembre de 1992, se habían constituido en todo el país 207 sociedades que involucraban alrededor de 6.000 operarios.¹⁰ Estas pequeñas y medianas unidades empresariales atravesaron durante sus primeras etapas de funcionamiento un conjunto de dificultades operativas derivadas, entre otras cosas, de problemas relacionados con la capacidad de gerenciamiento, de la obsolescencia tecnológica del equipamiento utilizado y la

⁵ Estas reducciones significaron una disminución de la nómina salarial mensual de \$ 51 millones en diciembre de 1990 a \$ 17 millones en diciembre de 1993. YPF. Sociedad Anónima. Memoria 1993. Buenos Aires. Argentina. (pág. 22).

⁶ YPF Sociedad Anónima. Informe de Gestión Anual 1990. Sindicatura General de Empresas Públicas e YPF. Sociedad del Estado. Memoria y Balance General. Ejercicio Nro. 14. 1990. (YPF. Sociedad Anónima. Memoria y Balance General al 31 de Diciembre de 1992).

⁷ Boletín de Informaciones Petroleras. Nro. 41. Año 11. Marzo 1995. (pág. 117).

⁸ Ministerio de Economía, Memorándum Dirección Nacional de Control de Gestión y Privatizaciones. Nro. 138, 2 de setiembre de 1992. El Programa de Retiros Voluntarios entró en vigencia en el mes de febrero de 1991 y durante los tres años siguientes se constituyó en el principal instrumento en la política de reducción de personal. En los hechos constituía una forma de despido disfrazado en el que mediaba un monto indemnizatorio y mediante el cual se buscaba acelerar el proceso de reducción del personal al interior de la empresa. En atención a estos fines, la propia cúpula directiva de la compañía tendió a instalar un clima de inseguridad entre la población trabajadora a partir de mensajes explícitos en los que se marcaba la necesidad de efectivizar la desvinculación en el menor tiempo posible para evitar la potencial reducción de los montos a obtener por indemnización. Héctor Oreste, vicepresidente de Recursos Humanos de YPF. Telex Nro. 023142. 4 de Setiembre de 1991. Citado en Carlos A. Reinoso, Cementerio de Cigüeñas. Ediciones Mapuche. Caleta Olivia. 1995 (pág. 131).

⁹ Estas iniciativas estaban amparadas en la Ley 23.696 de Reforma del Estado que, en su art. 16, hace alusión a quienes tienen preferencia para la adquisición de las empresas, sociedades y bienes “sujetos a privatización” y establece, entre otros, a “**los empleados del ente a privatizar, organizados en Programa de Propiedad Participada o Cooperativa u otra entidad intermedia**”. (María Susana Palacios: “Una modalidad de privatización. La conformación de sociedades de ex-agentes de YPF en Plaza Huincul y Cutral-Có”. Favaro, Mases y otros (comp.) : Estado, Capital y Régimen Político. El espejo. Buenos Aires. 1993.

¹⁰ YPF. Sociedad Anónima. Memoria y Balance General al 31 de Diciembre de 1992.

imposibilidad financiera de captar créditos que permitiesen su renovación, y de las desventajas para sostener una inserción competitiva en el mercado frente a los costos que imponían las compañías privadas de mayor envergadura y trayectoria.¹¹

Sin embargo, el cuentapropismo a partir del ejercicio de nuevas actividades económicas fue la salida más corriente para quienes se desvincularon de la petrolera estatal. La profunda recesión que atravesó la región hacia 1995, contribuyó a acentuar la crisis de estas iniciativas económicas, resultando en un agravamiento de las condiciones de subsistencia de aquellos que habían optado por esta vía. Todos estos procesos impactaron de manera directa en el mercado de trabajo de toda el área de influencia de Comodoro Rivadavia desde 1991. De hecho, esta fue una de las ciudades donde impactó con mayor intensidad la crisis generada por la puesta en práctica de las políticas privatizadoras lo que la convirtió en la localidad con el mayor índice de desocupación en la Patagonia y el país, 14,8%, para Abril/Mayo de 1993 con casi 7500 personas de la población económicamente activa (50.169) sin inserción laboral. De hecho, esta situación fue haciéndose evidente en la retracción que experimentó el consumo masivo de bienes y servicios, y que tuvo su directo correlato sobre la actividad comercial, cuyas ventas se redujeron en más de un 30%.¹² Un proceso de similares características y hasta con índices de desempleo y subempleo más importantes que en Comodoro Rivadavia comenzó a visibilizarse en las otras localidades petroleras de la Cuenca del Golfo San Jorge, particularmente en Caleta Olivia, Pico Truncado y Las Heras en el flanco norte de la Provincia de Santa Cruz.¹³

Esta coyuntura crítica, que tendió a profundizarse por los signos de recesión económica que se fueron haciendo visible en todo el país en la segunda mitad de la década de los noventa, alteró significativamente las posibilidades de reproducción de todas estas localidades. En el plano cultural este contexto fue propiciando sensaciones colectivas de vulnerabilidad e instaurando una profunda percepción de ruptura en las posibilidades de sostenimiento del conjunto de la población.

En este esquema las condiciones laborales en el sector petrolero tendieron a hacerse cada vez más inestables y estuvieron atravesadas por el predominio de la racionalidad empresarial muy por sobre las posibilidades de autodefensa de los derechos adquiridos históricamente por los trabajadores. El debilitamiento y en algunos casos la inexistencia de

¹¹ Desde algunos emprendimientos se sostiene que al momento de ser entregado a las nuevas sociedades el equipamiento estaba amortizado e incluso sobrevaluado. En muchas ocasiones -y según la óptica de los propios asociados- se trató de material anticuado que había sufrido ya un importante desgaste por el uso y que requirió una inversión considerable para su puesta en funcionamiento. Estas características del equipamiento han incidido negativamente para competir con éxito en la licitación de nuevos contratos promovida por YPF.SA. Para mayores referencias ver Eduardo Wade, **“Microemprendimientos : Fomento de la pequeña empresa o postergación del conflicto social?. Análisis de los microemprendimientos creados a partir de la privatización de YPF en el Yacimiento Santa Cruz Norte”**. Jornadas Patagónicas de Estudios del Trabajo. ASET-UNPA/UACO. Junio de 1996.

¹² **“Análisis de la crisis comodorensis”**. Cámara de Comercio, Industria y Producción. Diario El Patagónico. 22 de Octubre de 1993.

¹³ En esos años la Encuesta Permanente de Hogares no se efectivizaba en estas localidades y sólo se instrumentaba en la capital provincial de Santa Cruz, Río Gallegos. Sin embargo, mediciones realizadas por equipos técnicos de la Universidad Federal de la Patagonia Austral (hoy UNPA) arrojaron hacia 1995 guarismo que indicaban una desocupación abierta de entre el 21 y 25% de la Población Económicamente Activa en dichas comunidades.

organizaciones sindicales instalaron un escenario en el cual el trabajador quedaba expuesto a las flexibilizadas condiciones de mercado. De hecho, los sucesivos convenios colectivos de trabajo definidos para el sector desde 1995 fueron incorporando como moneda corriente la existencia de contratos de trabajo promovidos y el período de prueba de 90 días, la incorporación de una evaluación anual por desempeño, la extensión de la jornada de trabajo hasta 12 horas diarias y 48 horas semanales.

Desde el punto de vista sindical la década de los 90 y sus impactos generaron profundas modificaciones en las organizaciones que representaban los intereses de los trabajadores. En ese marco, el SUPE histórico que ya poseía casi 50 años de existencia como defensor de los intereses de los obreros y empleados petroleros estatales había perdido gran parte de su razón de ser. El desmantelamiento de la empresa petrolera estatal fue golpe directo al corazón del poder sindical, ya que al reducirse la cantidad de trabajadores de YPF, SUPE perdía un número importante de afiliados, razón por la cual vería ampliamente recortados sus recursos económicos.

Para readecuar el formato sindical a las nuevas condiciones desplegadas por la privatización, en agosto de 1993, el Ministerio de Trabajo de la Nación resolvió que los empleados de las empresas vinculadas a YPF SA y de las empresas formadas por ex ypefianos se encuadrasen bajo el nuevo convenio del sindicato, que pocos años más tarde pasó a denominarse como Sindicato Unido Petrolero e Hidrocarburífero (SUPeH). Sin embargo, la disminución en el número de afiliados no sería, compensada por la afiliación de los trabajadores de los emprendimientos organizados en torno a YPF, dado que la cantidad de agentes que se insertaron en estas PyMES no fue realmente significativa en relación con el número de empleados de YPF desvinculados de la compañía petrolera.¹⁴ Frente a la privatización de YPF, SUPE organizó 215 empresas que agruparon sólo a 7.194 trabajadores ypefianos, quienes firmaron con la empresa petrolera contratos de provisión de servicios por uno o dos años luego de los cuales el contrato debía renegociarse.¹⁵

Como estrategia de “supervivencia organizativa” el SUPeH se convirtió a lo largo de los noventa en un “sindicato de negocios”, orientado a la administración de los emprendimientos prestadores de servicios a YPF SA, que en muchos casos estaban dirigidos por referentes del propio sindicato nacional.¹⁶ En el plano societario adquirió un perfil gerenciador de planes de vivienda, servicios mutuales y otras políticas sociales sobre la base de las propiedades, capitales e infraestructuras “heredadas” desde el SUPE histórico. En el caso de Comodoro Rivadavia y su área de influencia, como era también a escala nacional, su representación fue muy baja y quedó focalizada mayoritariamente sobre las “sociedades de ex agentes de YPF” en comparación a la amplia proyección histórica que por décadas había sostenido al SUPE en la región.

¹⁴ Anabela Barberena: *“La reinserción laboral de los empleados desplazados del Estado: El caso de la Destilería La Plata de YPF”*, en Serie III. Políticas Públicas. Documento de INAP N° 38. Bs. As. Edit INAP. 1997.

¹⁵ Victoria M. Murillo: *“La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem”*, en *Revista Desarrollo Económico*. Vol. 37, N° 147. Bs. As. 1997.

¹⁶ Leticia Muñiz Terra: Ob. cit.

En líneas generales, los últimos años de la década de los 90 hicieron visible en las distintas localidades afectadas por los procesos de privatización y concesionamiento de empresas públicas el paso desde movimientos colectivos que en algún sentido se planteaban desde la resistencia al ajuste hacia nuevos formatos de explícita organización para el sostenimiento de la sobrevivencia. Un signo notorio de los nuevos tiempos fue la conformación de Comisiones de Desocupados que en el contexto de cada una de las localidades de la Cuenca del Golfo San Jorge se transformó en el principal grupo de presión sobre los poderes públicos, exigiendo mayores inversiones en materia de contención social, el sostenimiento y la expansión de los programas de empleo asistido, y subsidios o exenciones en el pago de impuestos o en el acceso a los servicios urbanos. Al mismo tiempo uno de los puntos de mayor movilización de los actores locales de la región estuvo vinculado a la solicitud de la mediación de la dirigencia política local y provincial para negociar condiciones que permitieran la reactivación de la actividad petrolera y la expansión de los puestos de trabajo.

En este momento la conflictividad social fue posicionando al corte de ruta como estrategia medular en la actuación de la protesta y la generalización de organizaciones de desocupados provenientes sobre todo del sector hidrocarburífero y el de la construcción que conllevaron a la constitución de coordinadoras y a la formalización de estrategias de lucha conjuntas con las entidades sindicales que representaban a los petroleros privados.¹⁷ De hecho, el Sindicato de Petroleros Privados, junto a otras organizaciones de raíz sindical como el CTA y la ATE desarrollaron durante estos años una activa movilización social, con manifestaciones públicas para exigir a los representantes del poder político provincial y municipal y a las propias empresas petroleras la puesta en funcionamiento de estrategias que eviten los despidos, la profundización de la crisis y el crecimiento de la exclusión. En general las demandas del sector se proyectaban sobre aspectos tales como el mantenimiento de los puestos de trabajo para aquellos que permanecían ocupados, la definición de planes laborales transitorios para los petroleros desocupados, el pago de subsidios por desempleo y la reactivación de la actividad petrolera con la consecuente expansión de los equipos en funcionamiento y la contratación de personal.¹⁸ La estrategia de movilización conjunta de ocupados y desocupados asociada directa e indirectamente a la actividad petrolera fue potenciándose en diversos casos del ámbito patagónico al punto tal de que los propios sindicatos de petroleros privados llegaron a formalizar sus propias comisiones de desocupados.¹⁹ Estas dinámicas fueron visibles en las distintas cuencas y yacimientos petrolíferos de la Patagonia, con una fuerza particular en localidades como Cutralcó-Plaza Huinul, Comodoro Rivadavia, Caleta Olivia, Pico Truncado y Las Heras.

Sin embargo, desde 1998-1999 la baja del precio internacional del barril de crudo y la paulatina instalación de la crisis fiscal de las políticas asociadas a la vigencia de la convertibilidad instalaron un escenario fuertemente recesivo en el cual la demanda del pago

¹⁷ Elida Luque y Susana Martínez: *“Los trabajadores de la zona norte de Santa Cruz frente a la emergencia del movimiento de desocupados”*, en Nicolás Iñigo carrera (Dir.): *Sindicatos y desocupados en Argentina, 1930/1935-1994/2004. Cinco estudios de caso*, PIMSA, Dialektik, Buenos Aires, 2011.

¹⁸ Archivo Periodístico Diarios *Crónica* y *El Patagónico*. Comodoro Rivadavia, 1997-1999.

¹⁹ Elida Luque y Susana Martínez: Ob. cit.

de subsidios a los desocupados del sector petrolero en principio y de otros sectores después fue la demanda mayoritaria. La creciente politización partidaria de las organizaciones de desocupados (Polo Obrero, Corriente Clasista y Combativa) y la radicalización de la protesta en un formato de mayor autonomía fueron definiendo el alejamiento de la coincidencia que desde 1995 había ligado a este heterogéneo sector con el cada vez más influyente sindicato de los petroleros privados.

De hecho, en la Cuenca del Golfo San Jorge, el sindicalismo petrolero privado que nucleaba a los trabajadores convencionales y que poseía una base territorial diferenciada en Chubut y Santa Cruz se convirtió en un activo protagonista de la protesta social en la segunda mitad de la década de los '90. Los signos de estancamiento en la actividad petrolera entre 1997 y 2001 en un contexto de pleno funcionamiento de los operadores privados implicaron el agravamiento de las tensiones sociales y motorizaron la visibilidad sindical casi como única estrategia de sobrevivencia de los trabajadores del sector frente a la profundización de la crisis. En esta línea, en enero de 1999 el Sindicato de Petroleros Privados y otras fuerzas sociales y políticas tomaron la Playa de Tanques en Km. 3 (Comodoro Rivadavia) en repudio a la venta de las últimas acciones de YPF al grupo español REPSOL impulsada por el gobierno nacional y replicada a nivel provincial por el gobernador de Chubut, Carlos Maestro, sin que la decisión implicara un cambio en la crítica situación social de la región.²⁰

3. La refundación de un ciclo de reactivación sindical en un contexto de vigencia de algunas premisas del neoliberalismo (2003-actualidad).

El año 2003 comenzaba a instalar una nueva coyuntura en el mercado hidrocarburífero argentino, en parte por la política de la devaluación y del fin de la convertibilidad impulsada por el presidente Duhalde y sus ministros de economía (Remes Lenicov y Roberto Lavagna, desde 2002) y, fundamentalmente, por el aumento sostenido del precio del barril de crudo a escala global. En efecto, desde 2003, el precio del petróleo que rondaba los 25 dólares en el mes de septiembre comenzó una escalada de precios que llegó, el 29 de agosto de 2009 a un record absoluto, con una cotización de 70,85 dólares el barril. Muchos fueron los factores que pueden explicar esta alza internacional en el precio de los hidrocarburos convencionales pero todos estuvieron ligados al planteo especulativo que hicieron los principales países productores e integrantes de la OPEP,²¹ frente a la invasión de los Estados Unidos y de sus aliados a Irak ("Segunda Guerra del Golfo", 2003) y a la continuidad de las operaciones militares en Afganistán (desde 2001).

Al mismo tiempo, a partir del año 2003, Néstor Kirchner, que iniciaba el tercer gobierno peronista de larga duración, comenzaba a revertir el enfoque aperturista y desregulador de la década anterior con un impacto importante en la industria de los hidrocarburos. Una de las primeras medidas en ese sentido fue la creación de una nueva

²⁰ Desde el gobierno provincial sólo se gestionó un subsidio de \$ 250 para cada desocupado registrado en los listados oficiales. Página web del Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut (<http://petroleroschubut.com/institucional>).

²¹ Organización de países productores de petróleo.

empresa estatal, ENARSA, que recibió el dominio y control sobre todas las áreas de explotación “off shore” de Argentina. En ese mismo contexto y a través de ENARSA se avanzó en el otorgamiento de concesiones en el mar y asociación con empresas privadas; se ejecutaron acuerdos internacionales suscriptos con Venezuela, Bolivia y otros países para operaciones de importación de combustibles. En el fortalecimiento del rol estatal también debe destacarse un progresivo aumento de las retenciones con el triple objetivo de desacoplar los precios internos de los internacionales, desalentar las exportaciones y apropiarse una mayor porción de la renta petrolera y gasífera para el Estado.²² Sin embargo, no hubo en los primeros años de gobierno kirchnerista decisiones importantes respecto de YPF, que siguió en manos del grupo Repsol que había adquirido la acción de oro de la empresa en 1999. Tampoco hubo intervenciones significativas desde el Estado en la recuperación de yacimientos con contratos viciados de ilegalidad y faltos de inversión.²³

Desde el punto de vista legal en el año 2006 fueron aprobadas dos leyes que tuvieron importantes consecuencias en la expansión de la actividad petrolera del sector privado en la Argentina. Una fue la creación de regímenes promocionales para la exploración y explotación de hidrocarburos (Ley 26.154/2006) y la otra, el otorgamiento de la administración a las provincias de los yacimientos de hidrocarburos existentes en sus territorios, lecho y subsuelo del mar territorial (Ley 26.197/2006). La primera estipuló una serie de beneficios fiscales para incentivar la exploración por parte de las empresas privadas, una decisión que fortalecía el rol de este tipo de capitales en el sector energético. La segunda implicó la “provincialización” de los hidrocarburos en base a lo previsto en la reforma constitucional de 1994.²⁴ Con esta última norma, conocida popularmente como “Ley corta”, las provincias pasaron a tener el dominio sobre los hidrocarburos que existían en su subsuelo en el marco de una tendencia a la federalización de los recursos.

Los años 2003 y 2004 estuvieron atravesados en toda la Cuenca del Golfo San Jorge por una intensa reactivación sindical promovida por la progresiva recuperación y expansión de la economía regional. El constante aumento del precio internacional del barril de crudo y la consiguiente motorización de la explotación petrolera generó una incidencia en todas las actividades económicas directa o indirectamente relacionadas con el sector hidrocarburífero.

Sin embargo, la caída del poder adquisitivo de los salarios reales en una tendencia que se había iniciado ya sobre finales de los años 90, el impacto regresivo de la crisis del 2001 y los efectos de la devaluación monetaria del 2002 obligaron a los trabajadores a una constante puja distributiva por recuperar parte del terreno perdido. Así, tanto en el año 2003 como en el 2004 fueron constantes los reclamos de distintas expresiones gremiales y de grupos de desocupados tanto frente al poder político municipal y provincial y como frente a entidades empresariales en demanda de aumento en los ingresos y de una mayor demanda de empleo permanente y sustentable en el sector formal de la economía.

²² Ignacio Sabbatella: “*Petróleo, gas y crisis energética en Argentina (2003-2007): algunos aportes desde el marxismo ecológico*”, <http://www.ecoport.net>.

²³ Ignacio Sabbatella: Ob, cit.

²⁴ Ignacio Sabbatella: Ob, cit.

En el primer semestre del 2004 Caleta Olivia estuvo signada por estos procesos al punto de ser calificada como la “capital nacional del piquete” al quedar inmersa en los conflictos ligados al propio sector petrolero, pero también a los docentes provinciales, trabajadores de la sanidad, de la construcción, empleados municipales y a grupos autodefinidos como desocupados.²⁵ Con menor dimensión estas situaciones también fueron visibles en Comodoro Rivadavia. La actividad petrolera fue la más atravesada por esta coyuntura con constantes huelgas y con sucesivos piquetes a los que se sumaban ahora con mayor intensidad los cortes de ruta, la toma de instalaciones empresariales y el bloqueo de los centros de almacenamiento y transporte de petróleo crudo o de combustible.

Entre marzo y abril de 2004 una intensa protesta protagonizada por los trabajadores petroleros vinculados al Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz paralizó por nueve días (29 de marzo al 7 de abril) todas las actividades en el flanco sur de la Cuenca del Golfo San Jorge y en la Cuenca Austral en demanda de una ayuda alimentaria de 440 pesos. El conflicto, que no fue respaldado por sus pares chubutenses quienes mostraban una histórica diferencia con la conducción santacruceña, motorizó a la Cámara Petrolera Regional a solicitar a las operadoras la apertura al diálogo ante las dificultades que la medida estaba generando en las PyMes del sector.²⁶ Esta tensión que implicó también el sabotaje a equipos, el derrame de petróleo crudo y la emergencia de situaciones de violencia marcó uno de los episodios más álgidos en la vida petrolera de la Cuenca en los primeros años del nuevo siglo.²⁷ El 7 de abril, después de obtener sus demandas y evitar los despidos por parte de la patronal los petroleros “convencionales” de Santa Cruz levantaron el paro.²⁸ En la misma fecha, la planta de TERMAP en Caleta Olivia estuvo tomada por más de doce días por un grupo de desocupados, mayoritariamente mujeres, que exigían el pago de un subsidio de 700 pesos y el empleo formal en actividades vinculadas directa e indirectamente con la actividad petrolera.²⁹

En este contexto se promovieron también las primeras acciones tendientes a la organización de un sindicato que nuclea y represente a los petroleros jerárquicos en la Patagonia Austral. Desde el año 2003 a través de distintas iniciativas se fueron instalando en los trabajadores del sector la necesidad de una entidad que vehiculice sus demandas sociolaborales frente a la ausencia histórica de representatividad de los petroleros jerárquicos del sector privado que por décadas revistaron como personal “fuera de convenio” y quedaron expuestos sistemáticamente al arbitrio de las patronales y al disciplinamiento del mercado. Con epicentro en Comodoro Rivadavia la premisa de fundar un nuevo sindicato fue logrando la adhesión de grupos de trabajadores residentes en Caleta Olivia, Cañadón Seco, Pico Truncado y Las Heras en el flanco santacruceño de la Cuenca del Golfo San Jorge y luego de

²⁵ *“Caleta Olivia está convulsionada”*, Diario El Patagónico, Comodoro Rivadavia 30 de marzo de 2004 (págs. 12 y 13).

²⁶ *“El sueldo a petroleros se podrá abonar con mucho esfuerzo”*, Diario El Patagónico, Comodoro Rivadavia 5 de abril de 2004 (pág. 3).

²⁷ *“Los piquetes son la Ley en yacimientos de Santa Cruz”*, Diario El Patagónico, Comodoro Rivadavia 6 de abril de 2004 (págs. 8 y 9).

²⁸ *“Los petroleros de Santa Cruz levantaron el paro”*, Diario El Patagónico, Comodoro Rivadavia 7 de abril de 2004 (págs. 12 y 13).

²⁹ *“Las mujeres entregaron TERMAP”*, Diario El Patagónico, Comodoro Rivadavia 6 de abril de 2004 (pág. 6).

Río Gallegos y Río Grande en la Cuenca Austral. El 19 de agosto del 2003 se constituyó en Caleta Olivia una Comisión Provisoria que inició las acciones necesarias para definir la existencia de un sindicato para el personal.³⁰ Estas acciones se replicaron poco después en Comodoro Rivadavia, Pico Truncado y Las Heras.

Un año y medio más tarde, el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral (SPJPPGPPA) se conformó finalmente a través de una elección de afiliados celebrada el 16 de enero del 2005 en que triunfó la lista Azul y Blanca que impulsaba la candidatura a Secretario General de José Mansilla y a Secretario Adjunto de Rubén Catalán. La conducción que asumió formalmente el 2 de febrero del 2005 tuvo mandato por cuatro años. Pocos días después, el 7 de febrero el nuevo sindicato realizaba su presentación en sociedad a través de los medios gráficos de la región destacando la conflictividad que había atravesado su propio origen por la intransigencia de las empresas.

Nuevamente, el mes de setiembre de 2005 estuvo signado por una muy intensa protesta sindical de todos los actores sindicales del sector petrolero en la Cuenca del Golfo San Jorge. Tanto el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Chubut como su homónimo de Santa Cruz, ambos representativos de los trabajadores “convencionales” iniciaron reclamos por la recomposición salarial y por la eximición del impuesto a las ganancias bajo la forma de huelgas, piquetes y retención de servicios. Entre setiembre y octubre de 2005 la conflictividad se materializó en 17 días de movilizaciones y luchas que incluyeron la toma de las instalaciones de la terminal marítima petrolera (TERMAP) en Caleta Córdoba y que tuvieron un alto nivel de participación del Sindicato de Petróleo y Gas Privado del Chubut y estuvo acompañada en forma activa por empleados y trabajadores “fuera de convenio” posteriormente articulados en el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional y por otras entidades gremiales como el Sindicato Camioneros Chubut, la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y por la propia CGT Regional. Por su parte en este contexto el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional se declaró en “alerta y movilización”, respaldo en gran parte del proceso el reclamo de los “convencionales”, exigió a las compañías el pago de los “días caídos” para los afiliados que no habían podido desarrollar sus tareas e intercedió ante las autoridades políticas y las empresas para “bajar” a los trabajadores que frente a la huelga permanecían bloqueados y sin actividad en los yacimientos de la Cuenca.³¹

Este año, el de más intensa conflictividad sindical en el sector petrolero desde fines de los ochenta, indicaba claramente el reposicionamiento del actor gremial en sus distintas expresiones jurisdiccionales (Sindicatos petroleros de base en Santa Cruz y en Chubut) y sociolaborales (trabajadores “convencionales” y “jerárquicos”).

Desde finales del 2006, ya situados en una coyuntura de cierta estabilidad laboral para un sector que presentaba signos de expansión y crecimiento laboral, se vehiculizaron demandas sindicales sobre el Gobierno Nacional y sobre el sector empresario en relación a la necesidad de conseguir rebajas en las alícuotas del impuesto a las ganancias, cuyo alcance comenzaba a impactar en formas cada vez más evidente sobre los ingresos de los trabajadores

³⁰ Fidel Sánchez *“Somos un sindicato joven pero hemos logrado cosas importantes”*, La Prensa de Santa Cruz, 18 de Agosto de 2006.

³¹ Diario El Patagónico, Comodoro Rivadavia 4 de octubre del 2005 (pág. 3).

petroleros. Esta problemática, compartida por los petroleros “convencionales” y “jerárquicos” comenzaba a instalarse como una de las demandas más recurrentes entre el personal y además complicaba el alcance de cualquier mejora conseguida en función de la recomposición en los ingresos. De hecho, en noviembre de 2006, la dirigencia sindical de los jerárquicos obtuvo una primera disminución en las alícuotas de este impuesto al tiempo que inició la discusión con el Gobierno Nacional y los referentes patronales para avanzar en la apertura del primer Convenio Colectivo de Trabajo y en la incorporación a las remuneraciones brutas de los trabajadores de los rubros prestación económica transitoria y de la suma mensual extraordinaria.³² Por entonces, los trabajadores jerárquicos y profesionales se situaban en materia salarial en un 75% por debajo de lo que percibía en promedio un petrolero “convencional” y en virtud de los logros obtenidos hasta agosto del 2006 ese margen se había reducido en alrededor de un 25%.³³ Para ese momento el sindicato del personal popularmente conocido como del personal “fuera de convenio”, poseía cerca de 2.000 afiliados en toda la Cuenca Petrolera del Golfo San Jorge y su masa de afiliados iba en constante aumento.³⁴ Por su parte, los petroleros “convencionales”, alineados en representaciones sindicales con base en Santa Cruz y en Chubut avanzaban en una dirección similar al propiciar acciones de protesta e iniciar el reclamo sostenido en torno a la aplicación de los descuentos por impuesto a las ganancias, que será una constante, con la obtención de logros parciales, a lo largo de la próxima década.

Por su parte, en Junio de 2008 con la participación de 7000 asambleístas el Sindicato de Petróleo y Gas Privado del Chubut resolvió su desafiliación de la Federación Nacional y se convocó a plebiscito que con el voto positivo del 85% del padrón de afiliados postuló la independencia de la organización. Poco tiempo después, comenzó a definirse el primer proyecto de convenio colectivo de trabajo del sindicato autonomizado. Este mismo proceso, aunque a escala territorial que abarcaba toda la Patagonia Austral se motorizó, con énfasis desde 2009 en el sindicato de los petroleros jerárquicos, indicando la vigencia de una fase de institucionalización de los derechos laborales de los trabajadores del sector petrolero que postulaba algunas premisas de diferenciación respecto de los marcos jurídicos de flexibilización del trabajo que venían imperando en la actividad desde la década de los '90.

El ciclo 2009-2015 fue el uno de los más relevante en la historia de la sindicalismo petrolero privado en la región en cuanto al despliegue de programas de inversiones que fueron materializando la presencia de las entidades gremiales en toda la Patagonia Austral con obras destinadas a profundizar los beneficios sociales a los afiliados, y adherentes. En el caso del sindicalismo jerárquico, y apenas despejada la crítica situación financiera heredada de la administración anterior, la nueva conducción asumida en el 2009 y liderada por José Llugdar avanzó en la concreción y a/o ampliación de sedes físicas para las distintas seccionales del Sindicato tanto en Comodoro Rivadavia, sede central en la Provincia del Chubut, como en

³² “*Los jerárquicos lograron su objetivo y más*”. Diario Crónica, Comodoro Rivadavia, 23 de Noviembre de 2006.

³³ Fidel Sánchez “*Somos un sindicato joven pero hemos logrado cosas importantes*”, La Prensa de Santa Cruz, 18 de Agosto de 2006.

³⁴ Fidel Sánchez “*Somos un sindicato joven pero hemos logrado cosas importantes*”, La Prensa de Santa Cruz, 18 de Agosto de 2006.

Caleta Olivia y Pico Truncado en la zona norte de Santa Cruz. Estas iniciativas iniciales se continuaron en un tiempo más reciente con la construcción de los locales sindicales en Sarmiento (Chubut), Las Heras y Río Gallegos (Santa Cruz). El plan de obras que se transformó en uno de los pilares de la política social del sindicato, sobre todo desde el último período de administración, alcanzó uno de sus puntos culminantes con la proyección y puesta en ejecución desde el año 2009, en el que se cedieron los lotes por parte del Municipio local³⁵, del primer plan de 50 viviendas en el Km. 5 de la ciudad de Comodoro Rivadavia, destinado tanto a los afiliados como así también a quienes, sin estar integrados formalmente al sindicato, quisieran participar del emprendimiento para acceder a la vivienda propia. Pero la que se constituyó en un icono de la política de inversiones de la entidad fue el Centro de Actividades Deportivas, un megaproyecto actualmente en avanzado estado de desarrollo en el área central de Comodoro Rivadavia que fue ideado para ofrecer a los trabajadores petroleros jerárquicos, a sus familias y al conjunto de la comunidad local-regional un ámbito físico provisto de todos los servicios e infraestructuras necesarios para la práctica de deportes y para el encuentro societario. En el mismo sentido, el crecimiento de la oferta de prestaciones sociales al personal vinculado al sindicato se materializó en esos años en la concreción de servicios en la Mutual de la organización con coberturas que incluyeron la dimensión médico-asistencial, la adquisición de medicamentos en una farmacia propia y la gestión de pasajes y programas turísticos. La recuperación de la experiencia de los “mayores” fue otra de las iniciativas desplegadas por la conducción gremial con la constitución de un Centro de Jubilados del sector petrolero jerárquico y la definición de apoyos institucionales para la construcción de una sede propia en la ciudad de Comodoro Rivadavia que nuclea a los afiliados y adherentes ya fuera de la actividad laboral.

El mismo tipo de acciones se vehiculizaron en los sindicatos petroleros convencionales desde 2010 con la adquisición por parte del Sindicato Petrolero Chubut de los complejos turísticos de Villa Carlos Paz y General Belgrano en Córdoba, la remodelación de los recreos sindicales de Comodoro Rivadavia y Sarmiento y la entrega de las primeras 110 viviendas construidas por el IPVYDU del Chubut. Poco tiempo después, estas iniciativas se continuaron con la habilitación de consultorios en sede gremial y con el inicio del desarrollo de un proyecto para la creación de la primera clínica gremial en la ciudad de Comodoro Rivadavia.

En lo estrictamente sindical, durante los últimos años la acción de las organizaciones gremiales se concentró junto a los otras entidades laborales del sector de las diferentes Cuencas del país y en particular de la Patagonia, en la defensa de los puestos de trabajo en el ámbito petrolero, amenazados por la caída sistemática del precio internacional del crudo y por las consiguientes respuestas empresarias de desinversión y reducción de actividades. En este contexto el sindicato desplegó un rol activo junto a los referentes de los petroleros “convencionales” y los gobernadores de las Provincias productoras de petróleo nucleadas en la OFEPHI, rubricando acuerdos y estableciendo los consensos necesarios para contrarrestar los efectos de la crisis. La posibilidad de despidos y la amenaza de reducción de la jornada laboral en algunas empresas de la Cuenca, motorizó reclamos que se hicieron visibles en

³⁵ Diario Crónica, Comodoro Rivadavia, 31 de Mayo de 2009.

quites de colaboración y retención de servicios frente a la intransigencia de empresas tales como Baker Hughes y OPSI.³⁶ En el mismo año se negoció con las empresas del sector a través de una mesa de concertación petrolera con empresarios y representantes del poder político el pago de \$ 2.000 a todos los operarios y la institucionalización de un fondo compensador para asistir las situaciones laborales en contextos de crisis.³⁷

Desde el año 2009 comenzaba a avizorarse un horizonte de crisis e incertidumbre que desde el escenario internacional indicaba la caída sostenida del precio del barril de petróleo generando situaciones de paralización de inversiones y e iniciando procesos de despido de personal en las Cuencas Neuquina, del Golfo San Jorge y Austral. El amesetamiento de la explotación comenzó a poner en riesgo a los actores más expuestos de la región, particularmente los trabajadores y las Pymes regionales de servicios petroleros y obligó a todos los sindicatos a avanzar en medidas de acción directa seguidas de instancias de negociación sectorial para asegurar lo que por entonces ya estaba establecido como la “paz social” de los yacimientos y de toda la vida comunitaria de la Patagonia petrolera. La caída en el horizonte de reservas, particularmente por la merma en inversiones en esa dirección por parte de las grandes operadoras y la constante amenaza de retiro de equipos perforadores continuó a lo largo del 2009 y 2010 generando condiciones de incertidumbre y de permanente vigilancia gremial a las actitudes patronales.³⁸ Estas condiciones que avanzaban hacia un horizonte de precariedad laboral se sucedían en un contexto económico-productivo en el que el barril de crudo oscilaba entre los 75 y 80 dólares, pese a lo cual grandes operadoras como REPSOL-YPF optaban por concentrar sus actividades mucho más sobre la refinación que sobre la explotación y dejando prácticamente de lado la exploración y la ampliación de reservas.³⁹

En el mes de noviembre de 2009 se desató en toda la Cuenca del Golfo San Jorge un intenso conflicto sindical en los yacimientos bajo control de REPSOL-YPF en el que los petroleros jerárquicos tuvieron un rol protagónico por el despido de operarios tanto en Chubut como en Santa Cruz. En el caso de los trabajadores jerárquicos la empresa había avanzado en la reducción de las horas de labor y el despido de parte de quienes ocupaban roles de supervisión.⁴⁰ Esta situación con casi un año de antigüedad estaba ligada a la política empresarial de REPSOL-YPF quién a lo largo de todo el 2009 había optado por absorber trabajo tercerizado generando situaciones de precarización en los operarios formales de la compañía quienes estaban siendo pasados a disponibilidad: ***“en los pliegos del personal para los próximos contratos con REPSOL-YPF se están eliminando puestos de trabajo”***.⁴¹ De hecho, la intención de la compañía era reducir las plantas de personal con mayor trabajo automatizado y con la incorporación en mediana proporción de supervisores propios, ligados sindicalmente al SuPeH, lo que a las luces de la conducción del Sindicato del Personal

³⁶ Diario Crónica, Comodoro Rivadavia, 8 de Abril de 2009, 6 de Mayo de 2009 y 27 de Mayo de 2009.

³⁷ Diario Crónica, Comodoro Rivadavia, 17 y 20 de Junio de 2009.

³⁸ Diario Crónica, Comodoro Rivadavia, 5 de Julio de 2009 y 22 de Diciembre de 2009.

³⁹ OPI Santa Cruz, 21 de Noviembre de 2009.

⁴⁰ OPI Santa Cruz, 12 de Noviembre de 2009.

⁴¹ Diario “Tiempo Sur”, 14 de Octubre de 2009.

Jerárquico representaba un despido encubierto y el consecuente debilitamiento de la masa de afiliados que por entonces rondaba los 2.700 integrantes.⁴²

Tal política que amenazaba la “paz social” en toda la Cuenca estaba afectando no sólo a los petroleros “jerárquicos”, sino también a los “convencionales”, a los trabajadores de la UOCRA y del sindicato de Camioneros.⁴³ El estallido del conflicto el 11 de noviembre con la instalación de piquetes en las afueras de la planta de la empresa en Cañadón Seco que también involucró a trabajadores petroleros “convencionales” de ambas provincias alcanzó una dimensión nacional por el apoyo del sindicato petrolero jerárquico de Neuquén, Río Negro y La Pampa y la adhesión de la Federación Sindical Petrolera.⁴⁴ Finalmente, previo dictado de la Conciliación Obligatoria que al decir de la dirigencia sindical había sido violada por REPSOL-YPF,⁴⁵ a mediados de diciembre de 2009 se acordó una mesa de negociación en la ciudad de Buenos Aires, coordinada por el Ministerio Nacional de Planificación Federal y el Ministerio de Trabajo con las autoridades de los sindicatos de la Cuenca del Golfo San Jorge en la que se acordó la reincorporación de gran parte de los supervisores despedidos, la revisión de la política de licitaciones de la compañía con algunas PyMES contratistas que impactaban sobre la reducción de su planta de personal y la necesidad de mayores inversiones en tareas de perforación para el mantenimiento de la actividad y la generación de nuevos puestos de trabajo.⁴⁶

Poco más tarde, durante el año 2010, el 17 de setiembre, la gestión sindical llegaría a la obtención de uno de sus logros más significativos la firma del Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 611/10 con la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH) y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE). El Convenio comprendía a todo el personal ***“idóneo y/o jerárquico y/o profesional que desempeñaba tareas en relación de dependencia en las empresas privadas o semi privadas, integrantes o no de la CEPH y/o CEOPE, contratistas, subcontratistas y otras empresas privadas, integrantes o no de dichas cámaras empresarias, cuyo objeto y/o actividad y/o prestación y/o finalidad comercial, estén directamente vinculadas a la actividad del petróleo y gas”***.⁴⁷ La convención regulaba, desde el 1 de setiembre de 2010, las condiciones de trabajo de más de ocho mil operarios, entre afiliados y adherentes y establecía un marco legal con el detalle de derechos y obligaciones de los trabajadores del sector en tareas tales como producción, mantenimiento y torre, servicios de operaciones especiales, entre muchos otros.⁴⁸ La vigencia

⁴² Las fuentes periodísticas en las cuales se entrevista al Secretario General del Sindicato Petrolero Jerárquico y Profesional, José Llugdar, indican que de los 2.700 afiliados, alrededor de 1.600 cumplían roles de supervisión petrolera y muchos de ellos estaban amenazados por la política de despidos y reducción desarrollada por REPSOL-YPF en los nuevos contratos al interior de la Cuenca del Golfo San Jorge. Diario “Prensa de Santa Cruz”, 17 de Octubre de 2009.

⁴³ Diario “Tiempo Sur”, 14 de Octubre de 2009.

⁴⁴ Diario “Voces y apuntes”; Diario El Patagónico; “Diario Voces y Apuntes” y Diario “La Opinión Austral”, 12 de noviembre y 3 de Diciembre de 2009.

⁴⁵ Diario “Voces y apuntes”, 3 de Diciembre de 2009.

⁴⁶ Diario “Voces y apuntes”, 16 de Diciembre de 2009.

⁴⁷ CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 611/10, Buenos Aires, 17 de setiembre de 2010 entre Petroleros privados. Personal jerárquico y profesional y la CEPH. Patagonia Austral. Con las modificaciones de los Acuerdos 714/11, 757/11, 210/13 y 297/13.

⁴⁸ CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 611/10, Ob. Cit.

del Convenio Colectivo, el primero en la historia de los trabajadores petroleros privados jerárquicos vino a cerrar una necesidad imperiosa, claramente observable durante las últimas décadas en las cuales se acuñó la expresión “fuera de convenio” para hacer referencia al personal que desde el año 2005 se nuclearía en el sindicato. Sin embargo, los antecedentes históricos de un documento de este tipo pueden remontarse a 1917, fecha en la que se constituyó la organización gremial “Sociedad de Jefes de Sondeo y Aspirantes” que, en 1918, presentó a las autoridades de la Dirección General de Explotación de Petróleo de Comodoro Rivadavia la primera solicitud de una reglamentación para regular el trabajo de sus asociados. Estos mismos procesos se viabilizaron, con fecha 7 de Setiembre de 2010 con la homologación por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación del Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 605/10 con efecto retroactivo al 01 de Julio 2010 que alcanzaba a todos los trabajadores petroleros convencionales de la Provincia del Chubut.

Finalmente, en el año 2012 y en el contexto de la política de renacionalización del 51% de las acciones de YPF, proceso que fue acompañado por todas las entidades gremiales del sector en la región, el sindicato jerárquico se involucró activamente junto a su par del sector de petroleros “convencionales” en la definición de la Ley Provincial de Hidrocarburos de la Provincia del Chubut, impulsada por el Gobernador Martín Buzzi. Esta iniciativa legal, más allá de pautar el marco jurídico para el otorgamiento y renovación de concesiones petroleras y gasíferas y para la operación de yacimientos, fijaba condiciones a los particulares en materia de impactos ambientales, incorporación de mano de obra provincial (no menos del 70% del total empleado), vinculación con proveedores locales-regionales y relaciones con las entidades gremiales de la jurisdicción.⁴⁹ De hecho, la ley prescribía la necesidad de sostener condiciones laborales dignas, ajustadas a la normativa y a los convenios vigentes, evitando formas de precarización y tercerización y observando las condiciones de seguridad industrial. Asimismo, impulsaba a los titulares de emprendimientos hidrocarbúferos y a las asociaciones sindicales de trabajadores petroleros con personería gremial a que dentro de los doce meses de sancionada la Ley avanzaran en la negociación colectiva **“a fin de implementar un sistema complementario de la seguridad social (caja complementaria de jubilaciones y pensiones de los trabajadores petroleros de la Provincia del Chubut)”**.⁵⁰ Además, la vigencia de la Ley preveía el pago por parte de las operadoras de Regalías por un valor del 12% sobre el valor de boca de pozo y de un Bono Compensador para el desarrollo Sustentable con un canon de entre el 3 y el 4% del valor de boca de pozo. Este bono debería ser destinado en un 50% a obras de infraestructura en los municipios y comunas de la Cuenca petrolífera que permitieran la diversificación económica y la promoción del empleo. En la perspectiva sindical **“la Ley de Hidrocarburos del 2012, nos permite obtener fondos frescos para emprender diversas tareas, y nos da la posibilidad de no ir a pedir fondos al sector privado...”**.⁵¹

Por último, desde el año 2012 el contexto económico aparecía como cada vez más atravesado por las urgencias desencadenadas por la caída del precio internacional del barril de crudo y sus correlatos en la incertidumbre sobre el empleo y el salario de los trabajadores

⁴⁹ Ley Provincial de Hidrocarburos, Legislatura de la Provincia del Chubut, Diciembre de 2012,

⁵⁰ Ley Provincial de Hidrocarburos, Legislatura de la Provincia del Chubut, Diciembre de 2012,

⁵¹ Entrevista a David Klappenbach, Secretario de Prensa y Propaganda del Sindicato (2015).

petroleros. Si bien en el nuevo período se profundizaron las inversiones en infraestructura social que se habían iniciado en la etapa anterior con la expansión de las políticas mutualistas, y con una mayor proyección de la vida institucional de los sindicatos petroleros sobre el tejido comunitario de las localidades en donde estaban presentes a través de sus sedes, la prioridad estuvo ligada a las negociaciones con el poder político y empresarial por sostener el subsidio al precio del barril en las Cuencas patagónicas: “...*Los actores de esta industria estamos en una situación al filo de la navaja: el precio del barril, impuesto a nivel internacional, hace tambalear la vida social local y regional, y ante estos problemas es necesaria la búsqueda de la Paz Social*”.⁵² Estas premisas que se hicieron visibles con claridad desde el año 2013, llegaron a su punto de mayor tensión sobre fines del 2015, en el marco de la coyuntura desatada por el cambio en las autoridades tanto del gobierno nacional como provincial y la necesidad de profundizar las demandas frente al ciclo negativo de la actividad que generaba en las operadoras y en las empresas extra-regionales la determinación del retiro de equipos, el despido y reducción de operarios y el retiro anticipado de importantes contingentes de trabajadores. Esta dinámica, aún en pleno desarrollo, motorizó, no sólo sucesivas rondas de acuerdo con los actores más importantes del sector, sino simbólicas movilizaciones y paros conjuntos con otros sindicatos de la región en una estrategia por visibilizar el conflicto y advertir sobre sus impactos en todo el escenario económico y social del Golfo San Jorge. Dicha tendencia, que aún permanece abierta, está impactando fuertemente sobre el sindicalismo petrolero privado que en la coyuntura va quedando cada vez más expuesto a un delicado equilibrio en el que a través de sucesivas negociaciones con el Estado, las operadoras y las Cámaras Empresariales debe asegurar la continuidad de la actividad y el sostenimiento de los puestos de trabajo pero en condiciones que resultan cada vez más desventajosas frente a los logros alcanzados en los años inmediatamente anteriores a la crisis.⁵³

4. Algunos desafíos para el sindicalismo petrolero: Entre continuidades y rupturas más allá de la coyuntura

Durante la década de los 90', la instauración de fuertes premisas neoliberales, con acciones privatistas y estrategias flexibilizadoras, licuaron en medida importante los estándares sociolaborales obtenidos precedentemente, expusieron a los sindicatos a un definido retroceso y propiciaron un estado de desprotección creciente para la generalidad de los trabajadores petroleros. Los nuevos Convenios Colectivos de Trabajo impulsados desde el gobierno nacional desde principios de los '90⁵⁴ en un contexto de profundo debilitamiento y

⁵² Entrevista a David Klappenbach, Secretario de Prensa y Propaganda del Sindicato (2015).

⁵³ El dato más evidente de este proceso es la “adenda” firmada con el Estado y las operadoras a través de la cual se revisan y relativizan algunas premisas establecidas en los Convenios Colectivos de Trabajo en pro de reducir costos laborales y como contrapartida asegurar el mantenimiento general de puestos de trabajo.

⁵⁴ Uno de los primeros convenios en marcar esta tendencia flexibilizadora fue el *Convenión Colectiva de Trabajo N° 30/90 “E”*, firmado entre Federación SUPE e YPF y homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en diciembre de 1990. María Lorena Capogrossi: “*La cristalización de la cristalización de la flexibilización laboral en la flexibilización laboral en las convenciones colectivas de trabajo. El caso de las convenciones colectivas de trabajo. El caso de los trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales*”, *Estudios* - N° Especial, Junio 2010, pp. 309-319, ISSN 0328-185X

reconfiguración sindical avanzaron en el aumento de la jornada laboral, que pasó de ocho a doce horas,⁵⁵ la introducción de la “polivalencia funcional” o la formación de equipos de trabajo,⁵⁶ la introducción de las evaluaciones de desempeño,⁵⁷ la reducción de delegados gremiales, la eliminación de licencias especiales con goce de haberes y de compensaciones especiales⁵⁸ y la extensión de las estrategias de tercerización en todo el sector hidrocarburífero. Estas normas instalaron nuevos estándares de disciplina y regulación de la fuerza de trabajo, vulnerando derechos adquiridos durante toda la segunda mitad del siglo XX en la actividad petrolera.

Dichas esquemas atravesaron el cambio de siglo y se proyectaron, en algunos casos naturalizados y asumidos como normales y permanentes, en la generación más reciente de trabajadores petroleros que no habían llegado a conocer las reglas de juego vigentes en las etapas anteriores a la flexibilización y precarización del trabajo impuestas y legitimadas en los años '90. En efecto, la ruptura generacional dentro del mundo del trabajo petrolero que produjeron tanto las reformas de mercado de la década de los '90 como los impactos de la crisis socioeconómica del 2001-2002 contribuyeron a generar un estado de cosas en las que las propuestas definidas por las políticas sociolaborales de dicho período comenzaron a vivirse como las únicas reglas de juego posibles en la actividad. Muchos “petroleros” que iniciaron su actividad en los últimos quince años son hijos de una estructura empresarial heterogénea signada por las tercerizaciones, los contratos temporales e inestables y los turnos de más de ocho horas.

Sin embargo, pese a la continuidad de las acciones de protesta y reivindicación que se materializaron con diversa intensidad desde 2003 a la actualidad en gran parte del contexto sociolaboral de los operarios del sector petrolero continuaron vigentes muchas de las premisas definidas por las improntas del neoliberalismo en la década noventista. En efecto, aún con los avances que se materializaron por la vía de las sucesivas negociaciones paritarias o de la firma de nuevos convenios colectivos de trabajo, muchas prácticas sociolaborales estuvieron organizadas en torno a la “naturalización” de estrategias propiciadas por los formatos de la flexibilización y precarización impuestas en el ciclo menemista (ruptura de la existencia histórica de tres turnos de 8 horas en la actividad, modificación de las modalidades de trabajo y categorización con tendencia a la sobrecarga de demandas sobre la espalda de cada operario, preeminencia de las lógicas empresariales en la definición de los tiempos fabriles, entre otros casos). En gran medida, estas continuidades se sostuvieron en la ruptura y debilitamiento de

⁵⁵ Desde los primeros conflictos obrero-patronales de los trabajadores petroleros en 1917 la jornada laboral pautada originalmente en dos turnos de doce horas comenzó a reducirse paulatinamente, y fueron reconociéndose como horas extras aquellas que superaban las franjas de trabajo preestablecidas. Sobre los años cincuenta, ya bajo el gobierno peronista y con el amparo de fuertes sindicatos como el SUPE y algunos gremios petroleros del sector privado se había logrado el reconocimiento formal e institucional de las ocho horas en el sector petrolero, situación que se plasmó sucesivamente en los Convenios Colectivos de Trabajo, muchos de ellos, definidos sobre principios de los 70. La política de flexibilización y desregulación imperante en los años 90 que materializó la privatización de YPF produjo un fuerte retroceso en este derecho laboral al extender la jornada de trabajo a doce horas, volviendo a los estándares propios del trabajo petrolero de principios del siglo XX.

⁵⁶ Convención Colectiva de Trabajo Nro. 223/97 “E”. Artículo 6.

⁵⁷ Convención Colectiva de Trabajo Nro. 223/97 “E”. Artículo 17.

⁵⁸ Convención Colectiva de Trabajo Nro. 90/93 “E”

las tradiciones sindicales de las etapas anteriores al clivaje de los 90, en los cambios generacionales y en la renovación de los cuadros directivos dentro del mundo del trabajo petrolero y en la tendencia a la mercantilización de derechos anteriormente adquiridos por los trabajadores bajo otras perspectivas históricas.

En efecto, con la revitalización sindical y la expansión del empleo en el mercado petrolero que comenzó sobre fines de 2002 en los distintos yacimientos y que se fue haciendo más importante en el ciclo de crecimiento de los años sucesivos, muchas de las normas laborales generadas en el contexto flexibilizador se sostuvieron, aunque ahora mercantilizadas a través del pago a los trabajadores de compensaciones económicas que si bien mejoraban significativamente el nivel de ingresos no contribuían a sostener formas de trabajo más humanizadas dentro de la rutina propia del sector. Este constituye, quizás, uno de los desafíos más relevantes de la acción sindical, y uno de los más difíciles de consolidar, dada la tendencia ya establecida como práctica cultural en la mano de obra de la actividad petrolera que, en general, prioriza la monetarización directa de las contraprestaciones laborales por sobre otros modos de regulación de los tiempos, esfuerzos y obligaciones propias de la explotación petrolera. La vigencia de un sistema de trabajo digno que asegure un buen nivel de ingresos pero que a la vez permita una mejor calidad de integración familiar y comunitaria del trabajador petrolero constituye una de las premisas más necesarias para atenuar los efectos alienadores y deshumanizantes de la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, muchas veces reparados, sólo en parte, por bonos y otros ítems salariales.

Otros aspectos sustanciales para promover un trabajo más humanizado en el sector petrolero están relacionados con la contención y tratamiento de problemáticas que históricamente estuvieron asociadas con la sobre-exigencia, la dureza y la competitividad que desde promovió este tipo de labores de alto rendimiento físico. La presencia del alcoholismo y el consumo de estupefacientes junto a otras adicciones fueron vistas durante décadas como posibilidades de evasión y como ayudas para sobrellevar las obligaciones y desafíos del trabajo de campo en el sector petrolero. Estas cuestiones que se relacionan con la productividad del operario pero que también afectan en forma directa la calidad de vida del sujeto involucrado en el mundo laboral y se transfieren a sus contextos familiares y sociales, deben ser encaradas con la necesaria relevancia, como han comenzado a serlo en períodos recientes, por las propias agendas sindicales.

En otra perspectiva, desde los tiempos de YPF estatal la comunidad de Comodoro Rivadavia y Caleta Olivia, como otras comunidades petroleras del país enfrentaron la división entre los que pertenecían a un mundo de protecciones sociolaborales desplegadas por la empresa, por el sindicato SUPE y por sus mutuales y cooperativas de personal, los “ypefianos” y aquellos que estaban segregados de todos esos beneficios por no estar vinculados como obreros, empleados o técnicos a esas organizaciones. Esta fractura en las relaciones comunitarias, cuyos rasgos comenzaron a hacerse visibles en la década de 1920, con el desarrollo del “modelo mosconiano”, se haría permanente a lo largo de décadas y llegaría hasta el momento mismo de la privatización de YPF en la década de los 90’, en donde se convertiría en una limitante sociocultural para sumar a los “no ypefianos” en la defensa de la empresa estatal frente a su transferencia al sector privado. De hecho, en los momentos más

duros de la privatización, amplios sectores del universo social “no ypefiano” asumieron el proceso con un aire de revanchismo e igualación, al considerar que el nuevo de estado de cosas venía a poner una cuota de justicia frente a los históricos beneficios que con exclusividad y durante décadas habían favorecido a las familias ypefianas en relación con el resto de la comunidad.

A partir de allí, una barrera del mismo tipo comenzó a desplegarse poco a poco entre los “petroleros” vinculados laboralmente a empresas del sector privado y al resto de la comunidad. Particularmente, desde la reactivación petrolera, entre 2002 y 2009, la diferencia de ingresos entre los operarios del sector petrolero respecto de la generalidad de los asalariados de la región fueron marcando el tono de la barrera social, proyectándose en estereotipos y prejuicios que sindicaban a “los petroleros” como responsables del aumento del costo de vida local, como protagonistas centrales de un consumismo desaforado y como destinatarios de diversas compensaciones económicas específicas que no llegaban al conjunto de los trabajadores. Esta premisa social volvía a replicar las viejas formas de la diferenciación social que antes separaba a “ypefianos” y “no ypefianos” y que ahora distanciaba a “petroleros” de “no petroleros”. Con el paso de los años, el crecimiento salarial y patrimonial de los trabajadores petroleros que se proyectaba a la capitalización de sus sindicatos, obras sociales y mutuales amenazaba con hacer aún más evidente la barrera de la desigualdad con otros sectores de las comunidades locales no relacionados directamente con la explotación hidrocarburífera. En esa línea los análisis más recientes de estos procesos ha planteado como una característica de Comodoro Rivadavia y de otras sociedades vinculadas a la explotación petrolera la idea del desacople entre los niveles de ingresos de ciertos sectores de la población (la generalidad de los trabajadores petroleros) y las formas de estatus y prestigio sociales (sectores profesionales o empresariales no petroleros con alto reconocimiento comunitario). Estos desacoples se expresan un muchas formas de tensiones, prejuicios y estigmatizaciones sobre los trabajadores petroleros (en mayor medida sobre los convencionales que sobre los jerárquicos) porque con su capacidad económico-salarial igualan o superan a otros grupos sociales que se consideran en una escala superior de la estructura social y con ciertos privilegios adquiridos por su misma condición (mayor nivel educativo, nacidos y criados en el lugar, ligados a familias tradicionales de la localidad, etc.). Quizás, una de las expresiones más extremas de esta dicotomía generada por los desacoples sean los temores de las clases medias altas locales que sienten amenazados sus espacios de recreación, esparcimiento, educación, que anteriormente estaban dotados de cierta exclusividad y que hoy se ha debilitado por el acceso a esos mismos espacios de otros sectores sociales que inhabilitan dicha exclusividad (migrantes limítrofes, migrantes internos recientes y también trabajadores petroleros, generalmente convencionales sin formación técnica o importante trayectoria educativa).⁵⁹

Frente a esta tendencia, una de las estrategias más efectivas para superar la dicotomía entre propios (los petroleros) y ajenos (los no petroleros) es desplegar acciones y políticas que

⁵⁹ Alejandro Grimson y Brígida Baeza: *“Desacoples entre nivel de ingresos y jerarquías simbólicas en Comodoro Rivadavia. Acerca de las legitimidades de la desigualdad social”*, *Identidades*, Núm. 10, Año 6, Junio 2016, pp. 01-21, ISSN 2250-5369

desde el ámbito de los sindicatos y las dirigencias obreras habiliten la integración del conjunto social de las comunidades locales. El aumento de la participación de los “no petroleros” en planes de vivienda, coberturas médico-asistenciales, proveedurías, acceso a instalaciones con fines sociales y deportivos generados por los sindicatos y mutuales petroleras permitiría, sin duda, una mayor legitimación de los beneficios al desenclavarlos de la exclusividad de los afiliados del sector y proyectarlos sobre adherentes no asociados directamente con la actividad hidrocarburífera pero ligados a la vida comunitaria en las distintas localidades de la región. En la actualidad, algunas expresiones gremiales, como el Sindicato de Petroleros Jerárquicos ha tomado esta premisa como parte de su política gremial y social, marcando una línea de acción que debiera ser profundizada y sostenida a lo largo del tiempo por todas las organizaciones del sector.

Finalmente, una de las tendencias más importantes del mundo actual es aquella que indica la aparente paradoja de la existencia de niveles de crecimiento económico con escasa absorción de nuevo empleo. En general, estamos habituados a asociar los problemas de empleo con coyunturas de crisis, recesión o estancamiento económico. Sin embargo, los patrones de economías en expansión con la consiguiente correspondencia directa en el mercado de trabajo son propios de procesos típicos de etapas anteriores de la economía capitalista mundial. Muchos analistas han indicado que en gran parte de los países del mundo estamos avanzando de un crecimiento con gran densidad de mano de obra a otro con gran densidad de inversión de capital. En nuestros tiempos, la incorporación de tecnología a los procesos productivos con su consecuencia en los modos de organización del trabajo han ido generando, incluso en los países más desarrollados, la problemática del desempleo permanente o estructural, que afecta en forma creciente a las nuevas generaciones, es decir, a los denominados genéricamente como “nuevos trabajadores”. Frente a esta realidad en países como Alemania, Italia, Corea y Japón, entre otros, se ha comenzado a consensuar un acuerdo institucional entre los sindicatos, las empresas y el Estado para reducir la semana laboral y las horas de trabajo como una instancia para permitir el ingreso de otros trabajadores al mercado.

La actividad petrolera está actualmente atravesada por este tipo de situaciones en modo claro. Una oportunidad de percibir la tendencia al crecimiento productivo con menor absorción de empleo dentro del sector hidrocarburífero está dada por la posibilidad de comparar distintos ciclos de expansión de la actividad petrolera y su relación con la cantidad de operarios necesarios para todas las fases productivas. Desde los inicios sistemáticos de la explotación hidrocarburífera en 1907 los cambios tecnológicos y sus impactos en los procesos de organización del trabajo han ido reduciendo progresivamente la cantidad de obreros y empleados necesarios para la puesta en producción de un pozo y para todas las fases sucesivas ligadas a la actividad (mantenimiento, transporte, destilación, etc.). Podemos destacar transformaciones de esta índole en la década de 1920 con el paso del uso de motores a vapor, de calderas y el empleo de foguistas para gran parte de las etapas productivas y su reemplazo por equipos y motores eléctricos sostenidos por el funcionamiento de usinas.⁶⁰ En

⁶⁰ Un hito central en este proceso en el Yacimiento Comodoro Rivadavia estuvo dado por la puesta en funcionamiento de la megasina de YPF en el Km. 5 y la consiguiente electrificación de las actividades productivas de la empresa fiscal, entre 1927 y 1928.

las últimas décadas la informatización y robotización de los procesos productivos está avanzando en una reconfiguración de todo el circuito petrolero, con demanda de trabajadores de cada vez mayor calificación y competencia y la reducción de los planteles en el sector de trabajos repetitivos y rutinarios. Incluso, dentro de la historia reciente, durante los ciclos expansivos de la actividad petrolera se ha dado la aparente paradoja de períodos con cifras récord en los niveles de perforación y extracción con cada vez menores niveles de absorción de empleo. Uno de esos ciclos se desarrolló entre 1992 y 1996, en un contexto de primacía neoliberal con predominio de la racionalidad empresaria privada, teniendo como epicentro del proceso el Yacimiento Los Perales, situado en las cercanías de la localidad santacruceña de Las Heras en el SO de la Cuenca del Golfo San Jorge.⁶¹

Desde 2002-2003 y hasta 2009-2010 la reactivación de la explotación petrolera ha generado un muy importante incremento en el empleo dentro del sector con impactos directos e indirectos en otras actividades productivas asociadas, tales como la prestación de servicios hacia las empresas petroleras, la construcción urbana y en los yacimientos y la influencia en el comercio local.⁶² En muchos casos este ciclo expansivo estuvo acompañado por un fuerte reposicionamiento sindical y en este contexto, se materializó la ampliación de una muy relevante oferta de puestos de trabajo en casi todas las fases del circuito petrolero. Sin embargo, la inversión tecnológica y la reorganización de las modalidades de trabajo que también acompañaron este proceso fue generando un dilema que quizás pasó desapercibido en esos momentos de auge pero comenzó a emerger, poco a poco, con la disminución de los niveles de rentabilidad empresaria, entre otras cosas, por la caída de las precios internacionales del crudo. De este modo, en los últimos cinco años, los sindicatos petroleros han tenido que enfrentar en forma creciente el argumento de las cámaras empresariales respecto del excedente de trabajo humano en los yacimientos y la necesidad de reducción de planteles para asegurar las mismas cotas de producción. Esta problemática, actualmente una de las más acuciantes dentro de la actividad, seguramente irá en aumento en los próximos años y se hará más evidente al mismo tiempo que se registre el reemplazo de mano de obra por tecnología con la consiguiente consecuencia en la automatización de los procesos productivos. Probablemente la tendencia continuará aun en escenario de mejora de los indicadores internacionales y nacionales en torno de la explotación hidrocarburífera y obligará a los sindicatos a diseñar distintas agendas y prever inéditas estrategias de contención y de reinserción de los trabajadores bajo nuevos parámetros (calificación y recalificación en nuevas competencias y capacidades, etc.) en relación a los desafíos que parece ofrecer el futuro cercano.

⁶¹ María Rosa, Cicciari: *“Caracterización de la dinámica económica de la “Cuenca del Golfo de San Jorge” en los años 90.”* en Agustín Salvia y Marta Panaia (comps.): *La Patagonia privatizada. Crisis, cambios estructurales en el sistema regional patagónico y sus impactos en los mercados de trabajo*, PAITE-CEA-UBA-UNPA, Buenos Aires, 1997.

⁶² María Rosa, Cicciari: *“Situación ocupacional en los aglomerados urbanos patagónicos y producción de indicadores laborales desde un enfoque regional”*, *Revista de Estudios regionales y Mercados de Trabajo*, Nro. 2, Buenos Aires, Año 2006.