

ENTRE LA UNIÓN Y LA FRAGMENTACIÓN. LA DINÁMICA DEL PODER SINDICAL EN EL SECTOR DE EXPLOTACIÓN DE PETRÓLEO Y GAS EN LA PATAGONIA (2003-2019)

Agustina Súnico

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES GINO GERMANI, FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Licenciada en sociología, Magister en Investigación en Ciencias Sociales y Doctoranda en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

E-Mail: agustinasunico@gmail.com

Recibido: 1 de septiembre 2024

Aceptado: 30 de noviembre 2024

RESUMEN

Este artículo aborda la dinámica del poder sindical en el sector de explotación de petróleo y gas en la región patagónica, entre 2003 y 2019. Desde un enfoque multidimensional, se analiza la interrelación entre el modelo de acumulación, el régimen político-institucional, la organización socio-productiva y el esquema institucional del sector, la experiencia de lucha, organizativa y política y el espacio territorial como nivel de articulación. Se focaliza en cómo estos elementos inciden en las relaciones de poder abordadas, destacando los recursos y las estrategias sindicales y cómo se dirimen en las esferas de la producción, el intercambio y la política institucional. Presentamos una periodización de la dinámica del poder sindical durante el período a partir de tres etapas. La metodología combina aproximaciones cuantitativas (análisis estadístico, catálogos de eventos y de negociación colectiva) y cualitativas (análisis documental y entrevistas).

Palabras clave: trabajadores - poder sindical - poder de clase - sector del petróleo y gas

ABSTRACT

This article addresses the evolution of trade union power in the oil and gas sector in the Patagonian region between 2003 and 2019. From a multi-dimensional perspective, the

analysis examines the interrelationship between the accumulation model, the political-institutional regime, the socio-productive organisation and the institutional framework of the sector, the experience of struggle, organisational and political, and the territorial space as a level of articulation. The focus is on how these elements affect the relations of power, with emphasis on the resources and union strategies deployed within the spheres of production, exchange and institutional politics. We present a periodisation of the trade union power dynamics during the period, delineating three stages. The methodology combines quantitative (statistical analysis, event and collective bargaining catalogues) and qualitative (documentary analysis and interviews) approaches.

Keywords: workers - trade union power - class power - oil and gas sector

INTRODUCCIÓN

Los interrogantes sobre el poder de los trabajadores y sindicatos cobraron ímpetu con la globalización y el neoliberalismo. Diversos estudios identificaron un deterioro en el poder de negociación y las capacidades de representación de los sindicatos, junto con una descomposición de las clases obreras tradicionales. Estos procesos se vincularon con los cambios tecnológicos, la reconversión productiva, la financiarización y una sociedad *postindustrial* (Castel, 1997). La deslocalización, subcontratación, flexibilización y precarización laboral, redundaron en una clase trabajadora heterogénea y estructuralmente débil, deteriorando las bases sociales de los sindicatos (Hyman, 2015). Se planteó una crisis general del movimiento obrero organizado. No obstante, otras perspectivas, como Silver (2003), resaltaron aspectos tanto destructivos como creativos en los procesos de acumulación capitalista, que propician movimientos de deterioro y reconstrucción de las clases obreras. Las transformaciones socio-productivas proveyeron horizontes para la (re)configuración de nuevos segmentos de trabajadores con novedosas fuentes de poder, reivindicaciones, formas de organización y conflictos. En esta línea, se desarrollaron investigaciones sobre la renovación y revitalización sindical, centrándose en reconocer fuentes de poder de los trabajadores y sindicatos y estrategias para fortalecerlas (Frege y Kelly, 2003; Schmalz, Ludwig y Webster, 2018).

En Argentina, la pregunta por el poder del trabajo organizado cobró relevancia tras la reestructuración neoliberal de los años 90. Las políticas de reforma y ajuste desarticulaban el esquema que vinculaba a la clase trabajadora con el sector formal, debilitando la capacidad de negociación y movilización sindical (Svampa y Pereyra, 2003).

Con el fin de la convertibilidad y un nuevo período de gobierno desde 2003, la expansión económica y la mejora del mercado laboral (Palomino y Dalle, 2016) impulsaron la recuperación de la influencia sindical, animando el interés académico por el poder de los trabajadores y sus organizaciones. Se reconocieron alcances y límites de un renovado protagonismo de los sindicatos en la puja distributiva, la negociación colectiva y la conflictividad laboral, aunque persistieron tendencias como la informalidad, flexibilización y tercerización laboral (Atzeni y Ghigliani, 2008; Etchemendy y Collier, 2007; Marticorena, 2014; Senén González y Del Bono, 2013; Varela, 2016).

El cambio de gobierno nacional en diciembre de 2015, inició un ciclo con transformaciones macroeconómicas y en el mercado de trabajo regresivas (Benza, Dalle y Maceira, 2022; Pérez y López, 2018). Las investigaciones evidenciaron un deterioro de las instituciones y condiciones laborales y estrategias que erosionaron el poder sindical. La conflictividad adquirió un carácter defensivo, enfocándose en la preservación del empleo y el poder adquisitivo (Cató y Ventrici, 2020; Ghigliani, 2020; Marticorena y D'Urso, 2018).

En el marco de estos procesos, este artículo analiza cómo se construye y despliega el poder sindical en el sector de explotación de petróleo y gas (exploración, perforación, extracción) en la Patagonia (Neuquén, Río Negro, Chubut y Santa Cruz) entre 2003 y 2019.¹ Este sector ha sido históricamente objeto de atención académica por su relevancia estratégica en el entramado económico-productivo nacional y su vínculo histórico con las provincias donde se desarrolla, desempeñando un papel clave en su entramado socio-económico (Salvia, 1999).

La reconversión productiva del sector durante los 90' provocó un repliegue sindical, en especial de SUPE/H, y la des-organización y desestructuración de su base social que se

¹ Neuquén, Río Negro, una porción de La Pampa, Chubut y Santa Cruz, son parte de las principales cuencas productoras del país (Neuquina, Golfo San Jorge y parte de la Austral) (Secretaría de Energía de la Nación, 2024). Las asociaciones estudiadas son: Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa (SPGPRNNLP); Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut (SPGPCh); Sindicato del Petróleo y Gas Privados de Santa Cruz (SPGPSC); Sindicato del Petróleo, Gas y Biocombustibles Cuenca Austral (SPGyBioCA).; Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH), anteriormente a la privatización, Sindicato Unidos Petroleros del Estado (SUPE); Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustibles (F.A.Si.Pe.G.yBio); Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y la Pampa (SPJPPGPRNNLP); Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privados de la Patagonia Austral (SPJPPGPPA). Las principales cámaras empresarias: Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH); Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE).

volvió más heterogénea y fragmentada, junto con la profundización de la precarización y subcontratación (Capogrossi, 2012; Muñiz Terra, 2012; Palermo, 2012).

Tras el cambio en el modelo de acumulación y el régimen político de principios de siglo XXI, el sector fue objeto central de la atención estatal transversalmente a gobiernos con diversas orientaciones políticas (Cantamutto, 2020; Sabbatella, 2012). En conjunto, se desarrollaron procesos de organización y re-organización de los trabajadores y sindicatos, negociación y conflicto, articulaciones políticas y partidarias y disputas intra e inter sindicales, particularmente en la región abordada (Basualdo et al., 2019; Cynuel, 2021; Hernández, Rebón y Súnico, 2020; Landriscini, 2019; Nava, 2020; Rebón, Súnico y Hernández, 2020; y Súnico, 2021).

Ante estos procesos nos interrogamos: ¿Qué características asume la evolución de la dinámica del poder sindical en el sector durante el período 2003-2019? ¿Qué alcances y límites tiene el poder sindical en el sector? ¿Qué dimensiones y condicionantes intervienen y de qué manera en su configuración?

El artículo se organiza en tres partes: primero, se exponen los principales lineamientos del esquema teórico y metodológico. Luego, se desarrolla la periodización de la evolución del poder sindical en tres etapas. Finalmente, se presentan reflexiones sobre los límites y alcances del poder sindical en el sector².

ESQUEMA TEÓRICO METODOLÓGICO

Como punto de partida para conceptualizar la dimensión de poder retomamos la propuesta de Wright (2010, 2014). Entendemos al poder sindical como la capacidad de las asociaciones sindicales de incidir y generar efectos significativos en la utilización, control y distribución de los recursos económicos en las distintas escalas del sistema de relaciones sociales, de acuerdo con objetivos y metas particulares.

Con base a esta definición construimos un esquema teórico-analítico dinámico y multidimensional que se estructura mediante dos componentes. El primero refiere a los condicionantes de la construcción y despliegue del poder sindical. Por un lado, aquellos de carácter exógeno al sector de explotación de petróleo y gas, las *condiciones de contorno* conformadas por elementos que se encuentran por fuera del ámbito de estudio, pero que

² Este artículo retoma aspectos de una investigación más amplia desarrollada para el doctorado en Ciencias Sociales (FSOC-UBA), en el marco de una beca de culminación doctoral UBACYT con sede en el IIGG.

impactan y se interrelacionan con su trama de relaciones (García, 2006). Consideramos el modelo de acumulación, en sus aspectos económicos, sociales y políticos (Schorr y Wainer, 2017) y el régimen político-institucional, en tanto los acuerdos, mecanismos y prácticas institucionalizados que garantizan y regulan la participación y representación (Tilly, 2008).

Por el otro lado, los condicionantes endógenos al espacio de estudio. En primer lugar, la organización socio-productiva, entendida, siguiendo a Wright (2010, 2014) como el modo en el que se organizan las relaciones de poder que determinan cómo se distribuyen, controlan y utilizan los recursos económicos. El autor reconoce esquemas complejos que involucran hibridaciones de distintas lógicas de poder (estatal-capitalista, por ejemplo), y formas puras basadas en una lógica. La estructura resultante ordena las posiciones de los actores dispensando mayores o menores capacidades para promover sus intereses y disputar recursos. Consideramos, en el marco del modelo de acumulación, el sector productivo y las empresas que lo constituyen, identificando cómo las lógicas de poder se relacionan y jerarquizan en y entre las escalas.

El segundo condicionante corresponde a la dimensión institucional, que incluye el conjunto de reglamentaciones, normativas y disposiciones que regulan expectativas y comportamientos (Tilly, 2008; Wright, 2014). Estas configuran el horizonte de posibilidades de actuación y promoción de intereses de los trabajadores y sindicatos al proveer modelos establecidos de interacción, otorgar atribuciones e imponer restricciones a la construcción y ejercicio del poder.

La tercera dimensión retoma la noción de la experiencia (Thompson, 1979, 1989). Los trabajadores vivencian las relaciones productivas, construyendo experiencias comunes y respuestas colectivas mediante tradiciones, sistemas de valores y modos de actuar que forjan disposiciones culturales. La experiencia de los conflictos y las luchas colectivas es central, ya que en su desarrollo se configuran intereses comunes y se consolidan prácticas y tradiciones que refuerzan la identidad colectiva, legitiman la organización y fomentan la disposición a actuar en conjunto.

El segundo componente corresponde al desenvolvimiento de las relaciones de poder con foco en el sindical. Introducimos los aportes de aproximaciones a los recursos y fuentes de poder (Schmalz, et al., 2018; Silver, 2003; Wright, 2000, 2014), conformando un esquema tridimensional: estructural, institucional y asociativo (Hernandez, et al., 2021). En conjunto, las estrategias de construcción y uso del poder sindical (Marín, 1996; Silver, 2003). La

realización del poder supone una estrategia que otorga determinada disposición a su ejercicio, e involucra prácticas, acciones, reconocimiento de intereses, definición de objetivos y elección y desenvolvimiento de tipos y cursos de acción. Por último, las formas en las que estas dimensiones se dirimen en las esferas de la producción, el intercambio y la política institucional (Wright, 2000, 2014). El esquema posee un carácter dinámico y multi-relacional, considerando la posibilidad de cambio mediante las interacciones.

El diseño metodológico incluyó aproximaciones cuantitativas (análisis estadístico) y cualitativas (análisis documental-entrevistas), mediante la construcción de dos bases de datos: de conflicto (Base Conflictividad_SPGRP_IIGG.UBA, 2024) y negociación colectiva (Base Negociación_SPGRP_IIGG.UBA, 2024) de elaboración propia con base en el tratamiento sistemático de prensa nacional y local³ y datos de organismos públicos; entrevistas a trabajadores, representantes sindicales, funcionarios estatales, empresarios y expertos; análisis de legislación, documentos, producción sindical, informes y datos estadísticos de organismos públicos.

A continuación, abordamos, en cada momento de la periodización, el modo en que las condiciones de contorno, las características de la dinámica socio-productiva y el esquema institucional sectorial inciden en el poder de los trabajadores y sindicatos. También, las estrategias sindicales de construcción y despliegue del poder sindical, focalizando en la imbricación entre los procesos asociativos, la negociación colectiva y el conflicto.

LA EVOLUCIÓN DE LA DINÁMICA DEL PODER SINDICAL

ETAPA I: (RE)ORGANIZACIÓN Y RECOMPOSICIÓN EXPANSIVA (2003-2011).

CONDICIONES DE CONTORNO, POLÍTICA SECTORIAL Y LÓGICAS DE ACUMULACIÓN: ENTRE LA INTERVENCIÓN Y LA DESREGULACIÓN.

Los inicios del Siglo XXI en Argentina se caracterizaron por la recomposición político-institucional y la recuperación económica y en el empleo (Antón et al., 2011; Pucciarelli y Castellani, 2017). La reactivación económica incrementó la demanda energética, lo que colisionó con la lógica de acumulación de las principales empresas del sector hidrocarburífero, cimentada en los noventa, centrada en la maximización de ganancias en el corto plazo, la explotación intensiva y una progresiva desinversión que impactó regresivamente en la producción y reservas (Barrera, 2013). Esta problemática motivó la injerencia de la acción estatal, mediante instrumentos como retenciones a las

³ La Nación, Diario Río Negro y Tiempo Sur, complementados por otros medios de comunicación.

exportaciones de hidrocarburos, acuerdos de precios y programas para impulsar la actividad, como el Gas Plus y Petróleo Plus (Sabbatella, 2012; Serrani, 2013). Sin embargo, no se estableció un esquema regulatorio integral, lo que dejó márgenes de autonomía para las empresas, como la libre disponibilidad del 70% de las divisas por exportación (Barrera, 2013; Pérez Roig, 2018). En conjunto, el Estado nacional promovió la canalización formal de las problemáticas laborales y favoreció la organización sindical, especialmente respecto a las asociaciones del petróleo y gas privado existentes y la creación de nuevas (Cabral Marques, 2017).

En los primeros años, la actividad experimentó un marcado dinamismo impulsado en la alta rentabilidad del negocio, incluso con una continua disminución en el petróleo y gas disponibles (Barrera, 2013). El entorno macroeconómico favorable y los altos precios internacionales, propiciaron márgenes de ganancia y un crecimiento del empleo. Entre 2003 y 2011, los puestos de trabajo directos en la extracción de petróleo y gas aumentaron un 153% y las actividades de servicios relacionadas un 82% (MTEySS, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, 2024).

El salario real en el sector mantuvo una tendencia general de crecimiento, con variaciones en la intensidad y el ritmo (Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTEySS, 2024; Índice de Precios al Consumidor, Dirección Provincial de Estadísticas de Neuquén). Se evidenció un incremento sostenido, en particular entre los años 2005 (16%) y 2006 (13%). El ritmo comenzó a disminuir junto con el aceleramiento en la inflación hacia 2007, cuando el crecimiento sólo fue del 3%. Hasta 2011, el porcentaje de variación anual osciló entre dicho valor y 6%.

Hacia 2008, el impacto de la crisis económica global y el descenso del precio internacional de los hidrocarburos, sumado a dificultades internas, alteraron el escenario favorable. Las empresas reaccionaron con el recorte de inversiones, contratos y fuerza de trabajo, afectándose principalmente a las subcontratistas, más vulnerables a las fluctuaciones sectoriales.

DINÁMICA DEL PODER SINDICAL: ALCANCES Y LÍMITES DE LA (RE)ORGANIZACIÓN Y RECOMPOSICIÓN.

La combinación del contexto económico general de crecimiento, la recomposición institucional y política y el dinamismo en la actividad, configuró condiciones propicias para el fortalecimiento de las capacidades estructurales, institucionales y asociativas de los sindicatos. Esto fue canalizado en los trabajadores y asociaciones de primer grado del

sector del petróleo y gas privados regionales y provinciales, frente a las de segundo grado, la F.A.S.P.yG.P.yBio y SUPEH. La persistencia del modelo de subcontratación y externalización⁴ que mantuvo a los colectivos laborales que son la base social de aquellos sindicatos en las tareas centrales del proceso productivo, favoreció que estos sean los más beneficiados por estos procesos. Además, el mayor acceso a canales institucionales, habilitado por la orientación del Estado Nacional y la vinculación con las administraciones provinciales, los ubicó en una mejor posición de negociación y construcción interna.

Se desarrolló una estrategia general de *(re)organización asociativa y recomposición expansiva* entre dichos sindicatos, sustentada en la construcción de poder desde el ámbito regional y provincial. Se robusteció la estructura interna, la construcción organizativa e institucional formal, los recursos materiales y humanos y la presencia en los ámbitos de trabajo y se viabilizaron articulaciones políticas. Las conquistas y luchas compartidas sentaron las bases para una identidad común. Estos procesos les permitieron fortalecer la injerencia sobre la forma en la que se dirimen los recursos en el intercambio y la producción, pero más limitadamente en la política-institucional. No obstante, persistieron límites relacionados con la continuidad de prácticas laborales flexibles y la falta de consolidación de articulaciones intersindicales.

PROCESOS ASOCIATIVOS: (RE)ORGANIZACIÓN EXPANSIVA Y CONFLICTIVA.

Se distinguen diversas vías de fortalecimiento transversales a los sindicatos del petróleo y gas privados de los trabajadores operarios. En primer lugar, la ampliación y consolidación de la base de representación, mediante tácticas como el encuadramiento de trabajadores que realizaban tareas en la actividad, pero se encontraban fuera del petrolero, por no pertenecer a ninguna asociación o ubicarse en otra. Se demandó extender la cobertura a todo trabajador que realice una tarea en yacimientos fijada en el convenio sea o no su principal función, y la contratación de mano de obra local para limitar el empleo de eventuales sin cobertura gremial ni convenio. Incluso, como en el caso del SPGPRNNLP, se logró limitar formalmente convenios de otros gremios que facultasen afiliaciones en los yacimientos.

En segundo lugar, el incremento de la injerencia de estos sindicatos en la negociación y la consecución de mejoras en el mercado laboral sectorial y en los lugares de trabajo. El eje

⁴ El esquema de organización socio-productiva se basa en la externalización, subcontratación y tercerización del ciclo productivo, mediante una empresa principal, la operadora, grandes empresas de servicios petroleros y pequeñas y medianas empresas de servicios.

salarial fue central mediante incrementos en el sueldo fijo y adicionales. También, la mejora de instalaciones de estadía, elementos de trabajo y de seguridad, control sobre los esquemas laborales y jornadas pactadas e intermediación de los delegados o de la conducción en los lugares de trabajo. La incorporación al CCT de segmentos no contemplados o abarcados por otros gremios permitió homogeneizar condiciones laborales, lo que fue valorado positivamente, como destacó un trabajador:

Antes de que existieran los sindicatos, yo trabajo en el rubro desde el año '94, en el 2003 que fue cuando entró Kirchner, él liberó el tema de los sindicatos, [...] lo que era el sindicato de petróleo, no existía, había una oficina pero no había gente que se dedicara a defender al trabajador del petróleo. Era muchísimo el abuso que había de la parte patronal hacia el empleado, vos eras el número de legajo y nada más, no tenías participación en nada, si no le gustaba la cara a tu jefe "bájelo y suba otro". [...] Hasta que en 2003 cuando liberaron el tema de los sindicatos ahí las comodidades fueron cambiando, nos empezaron a tratar como personas (Operario y Jerárquico 1, Santa Cruz, Comunicación personal, 9 de noviembre de 2022).

En tercer lugar, el fortalecimiento de su estructura material y organizativa. Con matices en tanto a su dimensión y alcance, destacó la amplificación de la infraestructura y bienes propios, tales como edificios de delegaciones y vehículos. También, el ofrecimiento de servicios y el otorgamiento de beneficios a afiliados como planes de vivienda y descuentos en diversos rubros. Esto facilitó mayor visibilidad y representación en el territorio y cercanía en las dinámicas habituales laborales y sociales.

En cuarto lugar, las des-federaciones de los sindicatos del petróleo y gas privados de Río Negro, Neuquén y La Pampa y de Chubut en 2008. Éstas posibilitaron obtener un CCT para sus ámbitos de actuación (SPGPRNNLP: N°536/08; SPGPCh N°:605/10) y participar en la negociación colectiva con firma propia. Esto favoreció su autonomía y capacidad para institucionalizar demandas e intereses específicos. La obtención del control de la Obra Social y la percepción directa de la cuota sindical contribuyeron a nutrir sus recursos económicos.

En el SPGPSC, los procesos reseñados despertaron tensiones que conjugaron el crecimiento de las expectativas de los trabajadores, la carencia de una estructura organizativa sólida y extendida en el territorio, y disputas intra e inter-gremiales. Dos conflictos expresaron estos aspectos. El primero, en 2006, en la región norte, surgió de un reclamo por la elevación del mínimo no imponible del Impuesto a las Ganancias y el encuadramiento bajo petroleros de 250 obreros de construcción en yacimientos de una subcontratista. Sin respaldo del sindicato, trabajadores liderados por un delegado gremial,

desarrollaron un paro, cortes de ruta y bloqueos de yacimientos. Ante la detención en Las Heras del referente, se produjeron ataques a la comisaría y enfrentamientos con la policía, que culminaron con la muerte de un oficial. Se alcanzaron las principales reivindicaciones, especialmente el reencuadre.

El marco de debilidad por el conflicto, junto a la reducida presencia del sindicato en el sur de la provincia propiciaron una ruptura interna. En Río Gallegos, trabajadores y miembros del sindicato liderados por el delegado Marcelo Turchetti, con el respaldo de la F.A.Si.Pe.G.yBio, conformaron el Sindicato del Petróleo y Gas Privados de la Cuenca Austral. Tras obtener la inscripción gremial en 2007 se intensificaron las disputas sobre el ámbito de representación y los recursos económicos.

En 2011, el Sindicato de Petroleros Privados inició un paro demandando la renovación del CCT e incremento salarial. El Secretario General aceptó un aumento, pero aplazó la renegociación del convenio, provocando descontento entre las bases. Delegados y el Secretario Adjunto, continuaron el paro y exigieron la renuncia del Secretario General. El gobernador de Santa Cruz solicitó la intervención del sindicato, que fue ordenada por el MTEySS y ejecutada por la F.A.Si.Pe.G.yBio, con el compromiso de realizar elecciones, pero su demora dio lugar a nuevas disputas.

Los trabajadores profesionales y jerárquicos del sector privado de la actividad, que se encontraban fuera de convenio, comenzaron su proceso de organización sindical. En esto fue de relevancia el impulso del Estado Nacional mediante el aval político, la facilitación del proceso burocrático y el aporte de conocimiento técnico. En 2007 se firmaron los CCT N°511/07 del Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privados de la Patagonia Austral (CCT) y N°509/07 del Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privados de Neuquén y Río Negro. Esto otorgó mayor capacidad institucional y asociativa vía el amparo legal para negociar formalmente con las empresas y la expansión de su presencia en los lugares de trabajo.

Desde entonces se generó un proceso de recomposición salarial y mejoraron las condiciones de trabajo en materia de seguridad, instrumentos laborales y mayor estabilidad en el empleo. Un trabajador destacó el convenio como un punto de inflexión para la negociación en el territorio, que anteriormente era dificultado por la reticencia de las compañías y la autonomía de las filiales locales en la aplicación de lo acordado con las centrales (Operario y Jerárquico, Chubut y Santa Cruz, Comunicación personal, 23 de julio de 2022).

La creación de sindicatos para el personal jerárquico privado y sus convenios produjo una disparidad en las condiciones laborales para los trabajadores que desempeñaban las mismas funciones, dependiendo de si estaban o no bajo dichos CCT. Esta diferencia posicionó a estos sindicatos en una ventaja relativa para competir por la base de representación, lo que provocó conflictos, especialmente con Repsol YPF, cuyo personal directo estaba amparado por el convenio de SUPEH, menos favorable.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DINAMISMO, EXTENSIÓN Y RECONFIGURACIÓN DE LA COBERTURA.

Entre 2003 y 2011 se produjo un significativo dinamismo en la firma de convenios y acuerdos, alcanzando un total de 135 que abarcaron el segmento y las regiones y provincias en estudio. Los acuerdos predominaron (91%) frente a los CCT (9%).

Históricamente, el sector contó con extensa cobertura de la negociación colectiva vinculada con amplios niveles de fuerza de trabajo asalariada formal. Lo distintivo en estos años fue la extensión y reconfiguración en su estructura entre las organizaciones sindicales, mediante cambios en la base y proporción de representación. Hasta la década de los noventa, la mayoría de los trabajadores se encontraban bajo SUPE. La F.A.Si.Pe.G.yBio y sus sindicatos representaban una proporción menor de trabajadores de operadoras y contratistas privadas. La privatización de YPF, el repliegue de SUPE/SUPEH y la expansión de la tercerización y subcontratación incrementaron la base de representación de los sindicatos del petróleo y gas privados (Muñiz Terra, 2012).

Un segundo proceso es la ampliación en la cobertura sobre los colectivos laborales. Esto se dio por la inclusión en la negociación colectiva de los trabajadores jerárquicos y profesionales; y por la extensión de la base de representación sobre categorías, empresas y espacios geográficos de los sindicatos del petróleo y gas privados especialmente operarios. Estas asociaciones, de primer y segundo grado, firmaron el 96% de las negociaciones, mientras SUPEH sólo el 4%.

Un tercer proceso implicó la reconfiguración de la distribución de la cobertura entre las figuras sindicales de primer y segundo grado. Las federaciones participaron en el 22% del total de las negociaciones para la región, mientras que los sindicatos de primer grado en conjunto o independientemente en el 72% y sólo en un 6% conjuntamente con la F.A.Si.Pe.G.yBio. En esto incidió la obtención de convenios propios tras las desfederaciones, junto con la conformación de los sindicatos del personal jerárquico que incluso avanzaron sobre la base de representación de SUPEH.

En este marco, predominó una *centralización regional intermedia* (Trajtemberg, Medwid y Senén González, 2010). Los sindicatos operarios desafiados de la F.A.Si.Pe.G.yBio y los jerárquicos negociaron principalmente con las cámaras empresarias (CEPH y CEOPE) y, en menor medida, con las empresas. El 81% de las negociaciones abarcaron el ámbito regional y/o provincial, mientras que el 19% el nivel nacional por las federaciones. La rama de actividad sobresalió a nivel nacional y regional/provincial (77% de los arreglos colectivos), frente al nivel de empresa (24%).

La coordinación entre los actores y las unidades de negociación se caracterizó por un mecanismo *informal* (Trajtemberg, et al., 2010), mediante la pauta impuesta por un sindicato regional/provincial y/o la F.A.Si.Pe.G.yBio, a excepción de SUPEH. El 58% de los convenios y acuerdos fueron firmados por un sindicato de primer grado y un 21% por las federaciones. Las fechas de las negociaciones muestran la discusión de modo paralelo o cercano que replican los contenidos, lo que denota una pauta imitativa.

LA DINÁMICA DE LA CONFLICTIVIDAD: RECOMPOSICIÓN INSTITUCIONALIZADA DE LA VENTA Y CONSUMO DE LA FUERZA DE TRABAJO Y DISPUTAS INTERNAS

Entre los años 2003 y 2011 se ocasionaron 94 episodios de conflictividad, lo que representó el 35% del total, del período abordado, ubicándose en el segundo lugar. Estos fueron impulsados por los sindicatos del petróleo y gas del personal operario, presentes en el 86% de los episodios. Dado que ya contaban con mayor trayectoria, formalización institucional y afiliados, ostentaban mayor poder de movilización y negociación. Mientras, los jerárquicos poseían un desarrollo más incipiente y participaron sólo en el 18% de los eventos (Base Conflictividad_SPGRP_IIGG.UBA).

Se presentó una tendencia a la descentralización de los episodios entre las asociaciones de primer grado del petróleo y gas privados de nivel regional y provincial. Su consolidación organizativa e institucional, con mayor presencia en los lugares de trabajo, junto con las desafiliaciones de la F.A.Si.Pe.G.yBio, y la estrategia conciliadora y negociadora de ambas federaciones, sumado a los conflictos intersindicales, los impulsó a presentar sus demandas de manera particular o articulada entre sí. El SPGPRNNLP promovió mayormente las confrontaciones (45% de los episodios), seguido por el SPGPSC (33%), SPJPPGPPA (11%), SPGPCh (9%), el SPJPPGPRNNLP (9%) y, con representación marginal el SPGPyBioCA (3%). La participación de las federaciones fue escasa: la F.A.Si.Pe.G.yBio (2%) y SUPEH (1%).

En el nivel de agregación de la conflictividad, al igual que en la negociación colectiva, predominó la rama de actividad (53%). Sin embargo, los conflictos que involucraron a una empresa o conjunto fueron más frecuentes (47% frente al 22%), evidenciando problemáticas que excedieron las instancias formales. Un 26% de las confrontaciones involucró una sola unidad empresarial. El 21% de los episodios comprendió a más de una empresa, generalmente combinando operadoras y contratistas, dada la interconexión entre las unidades en la estructura socio-productiva del sector y la normativa de responsabilidad solidaria.

Los principales tipos de acción empleados fueron de carácter institucionalizado (Rebón et al., 2020). La suspensión de la producción mediante huelgas, paros o retención de servicios se utilizó en el 49% de los episodios. Se trata de una *performance* (Tilly, 2000) clásica de la clase trabajadora asalariada y regulada por normativa. Su fortaleza radica en la interrupción del orden productivo, que dado el carácter estratégico del sector, se extiende a otros ámbitos económicos. El anuncio de medidas de acción se empleó en el 37% de los episodios, que aunque no altera la producción, actúa como una amenaza potencial, representando las consecuencias de su ejecución. En el predominio de ambas formas contribuyó el dinamismo del contexto estructural y la recomposición de las instituciones laborales, junto con el poder estructural de los trabajadores del sector, que les permite captar la atención a sus reclamos con sólo comunicar una medida tentativa. Además, se desarrollaron concentraciones, actos y movilizaciones (16%), y declaraciones, comunicados y petitorios (10%), que no alteran la producción ni el orden institucional, pero que visibilizan el reclamo.

En menor medida, pero con presencia, se desplegaron *performances* disruptivas que desbordaron los canales formales de procesamiento del conflicto, especialmente bloqueos de instalaciones productivas (22%). Se trata de la obstrucción al acceso de yacimientos, pozos o plantas, abarcando ocupaciones totales o parciales, que pueden alcanzar penalizaciones legales (Tabla I).

Tabla I. Tipos de acción. Total de provincias en estudio. 2003-2011

Tipo de Acción	Porcentaje de casos
Suspensión de la producción	49%
Anuncio medida de fuerza	37%
Bloqueo instalaciones	22%
Concentración/Movilización/Acto	16%
Declaraciones/Comunicados/Petitorios	10%
Bloqueo vehículos general	9%
Bloqueo vehículos petroleros	2%
Total (N 94 n138)	147%

Fuente: Elaboración propia. Base Conflictividad_SPGRP_IIGG.UBA, 2024 (Respuesta múltiple con base al total de casos)

En este marco general, se distinguieron dos fases en la etapa, especialmente según las demandas y contenidos del conflicto y la negociación. La primera, entre 2003 y 2007, en un contexto general y de la actividad favorable, se caracterizó por el fortalecimiento institucional de los sindicatos y la mejoras en las condiciones laborales y salariales. La negociación colectiva se centró en los contenidos salariales (88% de las negociaciones), impulsados por los sueldos básicos (30%) y diversos adicionales: montos fijos y variables (22%), bonificaciones extraordinarias (19%), adicionales (14%) y viandas y viáticos (3%).

La regulación de la conflictividad se presentó en el 42% de las negociaciones mediante acuerdos de Paz Social (75%) y mecanismos para dirimir conflictos (25%), en un marco de fomento estatal a la tramitación institucional de las problemáticas laborales. También se vinculó los incrementos salariales al aseguramiento de la continuidad productiva (36% de estos contenidos están vinculados). Las relaciones laborales y la representación tuvieron una significativa participación (36%), promovidas por el afianzamiento institucional de los sindicatos jerárquicos y operarios de primer grado, mediante aportes patronales (57%) y la regulaciones gremial (22%).

Las condiciones de contratación y laborales, junto con la organización del proceso y tiempo de trabajo, se presentaron en el 33% de los contenidos. En el primer aspecto, destacaron el ambiente de trabajo (20%), la seguridad e higiene (12%) y modalidades contractuales (12%), como contratos por tiempo indeterminado, plazo determinado y especiales. Estos modos facilitan la posibilidad de prescindencia de la fuerza de trabajo y aumentan su heterogeneidad por la multiplicidad de condiciones contractuales y laborales, repercutiendo en el poder estructural y asociativo (Figari et al., 2017). No obstante, esto se ve matizado por la interconexión de las empresas contratadas y subcontratadas, que se encargan de

actividades centrales y adyacentes, aglutinando a la mayor cantidad de trabajadores y los procesos de homogeneización vía encuadramiento (Súnico, 2021).

En el segundo aspecto, destacaron las jornadas, turnos y licencias (20%) y la disposición de la fuerza de trabajo (formación: 8%; organización: 4%). En estos persistieron contenidos flexibilizadores y las categorías y jerarquías se fijaron sólo para las remuneraciones y no como modalidades operativas. Los convenios de SUPEH además explicitaron criterios de eficiencia, polivalencia y flexibilidad.

La segunda fase, entre 2008 y 2011, estuvo signada por la caída económica, del empleo y la actividad y un desplazamiento defensivo en las estrategias sindicales. En la negociación colectiva se priorizó el sostenimiento del poder adquisitivo (65% de los casos), y el aseguramiento de recursos sindicales, principalmente contribuciones patronales (relaciones laborales y representación: 50%), por sobre las mejoras en las condiciones laborales (trabajo y contratación: 14%; proceso y jornada laboral: 9%). La conflictividad se presentó en el 36% de las negociaciones y emergieron contenidos sobre vínculos empresarios (20%) y acuerdos de contexto de crisis (18%), en los que operadoras y contratistas dispusieron suspensiones.

Los conflictos se incrementaron, alcanzando los 53 casos, con demandas centradas en la continuidad del empleo y reactivación de equipos (47% de los casos), deudas salariales por incumplimiento de pagos, liquidaciones, indemnizaciones (26%) y medidas políticas. Los aspectos salariales quedaron desplazados (26%).

ETAPA II: CONSOLIDACIÓN ASOCIATIVA Y ESTANCAMIENTO EN LA RECOMPOSICIÓN ECONÓMICA (2012-2015).

CONDICIONES DE CONITORNO, POLÍTICA SECTORIAL Y ESTRATEGIAS DE ACUMULACIÓN: AVANCE DEL ESTADO Y TENSIONES ENTRE LA ACUMULACIÓN Y EL USO DEL RECURSO.

Entre 2012 a 2015, se evidenciaron límites en el modelo de acumulación, reflejados en restricciones al crecimiento y el deterioro de indicadores económicos, sociales y laborales (Pucciarelli y Castellani, 2017). Un factor que contribuyó a esta situación fue la continua caída en la producción hidrocarburífera que incrementó las importaciones de combustibles y profundizó el déficit comercial (Barrera, 2013). Esto motivó un avance del poder estatal sobre el poder económico en el sector, buscando estimular la inversión y la producción (Sabbatella, 2012). La recuperación del paquete accionario mayoritario de YPF (Ley N° 26.741) fue central, iniciando un ciclo inversor, centrado en la exploración y la producción.

También, el fomento de los hidrocarburos no convencionales para incrementar la producción y generar saldos exportables (Pérez Roig, 2018). El Estado Nacional promovió el diálogo con los sindicatos, especialmente aquellos de primer grado del sector privado regionales y provinciales, dada su relevancia en la actividad. Empero, esto se vio tensionado por el incumplimiento de las expectativas económicas y políticas de los trabajadores y asociaciones. Los estados provinciales adquirieron un rol central mediante un relativo equilibrio de alineamientos y articulaciones.

Esta combinación de factores redundó en una mejora en la producción, inversión y empleo, aunque no alcanzó a transformar la lógica de acumulación del sector en su conjunto, aún centrada en la valorización de la renta obtenida (Pérez Roig, 2018). La producción de petróleo se estabilizó a partir de 2014, tras una caída del 3% entre 2012 y 2015. El gas, tras disminuir la producción en 2013, aumentó hasta 2015 en un 3% (Secretaría de Energía de la Nación, 2024). Sin embargo, el resto de las operadoras no acompañaron con el mismo esfuerzo el giro inversor de YPF. Además, se percibieron límites en la dinámica misma de la compañía, ligados a la tensión entre los principios de valor y uso (Pérez Roig, 2018).

En el mercado laboral se incrementó el empleo por el aumento de la actividad de YPF (Schorr et al., 2015), pero, con porcentajes de crecimiento menores que en la etapa previa. Los puestos directos en la extracción aumentaron un 23% y un 19% los servicios (MTEySS, SIPA, 2024). El salario real de los trabajadores del sector mostró fluctuaciones. En 2012 se redujo en -7% y luego se sostuvo levemente en 2013, para caer nuevamente en 2014 (-5%) y restablecerse en 2015 (2%). La variación porcentual total fue de -3% (MTEySS, 2020; IPC Neuquén, 2020).

DINÁMICA DEL PODER SINDICAL: CONSOLIDACIÓN ORGANIZATIVA Y ESTANCAMIENTO EN LA RECOMPOSICIÓN ECONÓMICA

El marco de sostenimiento de la actividad generó un contexto estructural propicio para la recomposición de las condiciones de venta y compra de la fuerza de trabajo en el sector, aunque limitado debido al menor dinamismo del mercado laboral. La apertura de espacios de diálogo desde el Estado nacional y las articulaciones entre sindicatos y poderes políticos locales, especialmente con las asociaciones del petróleo y gas privados, nutrieron las capacidades institucionales y asociativas, habilitando ámbitos formales de canalización de intereses.

En este panorama, estos sindicatos impulsaron una estrategia centrada en dos ejes: la consolidación asociativa interna y el fortalecimiento de la proyección en el ámbito político institucional; y el sostenimiento de las condiciones de venta y consumo de la fuerza de trabajo, especialmente lo salarial. Se apoyaron en la negociación formal y la no cooperación institucionalizada y en articulaciones con actores de la política institucional, sustentadas en la acumulación de poder en el plano regional y provincial y la experiencia política, organizativa y de lucha. No obstante, se evidenciaron limitaciones por el estancamiento en las condiciones laborales y salariales y barreras para establecer articulaciones intersindicales.

Las asociaciones de segundo grado se vieron afectadas por las menores capacidades para canalizar intereses en el ámbito político-institucional y en la negociación tripartida. La F.A.S.P.yG.P.yBio fue afectada por la autonomización de los gremios que previamente estaban bajo su estructura, lo que debilitó sus recursos materiales y humanos.

PROCESOS ASOCIATIVOS: CONSOLIDACIÓN INTERNA Y EXPANSIÓN EXTERNA

En primer lugar, las dinámicas internas a las asociaciones estuvieron atravesados por procesos electorarios de distinto tipo. En el SPGPRNNLP, Pereyra, alcanzó la reelección para su octavo mandato como Secretario General (2012), sin listas opositoras. En los sindicatos operarios de Chubut y Santa Cruz se produjeron recambios en la conducción. En el primero, el oficialismo se dividió en dos líneas, el Secretario General, Mario Mansilla, frente al espacio opositor de Jorge "Loma" Ávila, delegado y Secretario de Organización Gremial, que resultó ganador.

El SPYGPSC estuvo atravesado por disputas por la continuidad de la Intervención que involucraron a la F.A.Si.Pe.G.yBio., la conducción destituida y espacios opositores. Entre estos últimos destacó la Agrupación Petrolera Santacruceña liderada por Claudio Vidal, quien fue elegido Secretario General en 2013, tras elecciones celebradas luego de distintos conflictos. La Intervención impactó en el poder sindical y de los trabajadores, deteriorando los procesos democráticos internos y limitando las posibilidades de participación en la actividad gremial local. Además, acotó la intervención en la negociación formal, hegemonizada por la F.A.S.P.yG.P.yBio y en las problemáticas laborales diarias al encontrarse disminuido el cuerpo de los delegados.

El sindicato de la Cuenca Austral se mantuvo alineado con la F.A.S.P.yG.P.yBio, y las relaciones con Petroleros Privados oscilaron entre confrontaciones y acuerdos de

coexistencia. El punto central fue el control de las bolsas de trabajo y el reparto y decisión sobre los puestos laborales. Se produjeron medidas de fuerza por ambas partes, hasta alcanzar arreglos como la asignación del personal según la proporción de afiliados. (Encargada de Recursos Humanos, Empresa de Servicios Santa Cruz, Comunicación personal, 3 de julio de 2022).

En segundo lugar, se produjo un afianzamiento de las estructuras organizativas mediante espacios y dinámicas que buscaron activar el apoyo y participación de los trabajadores. En el SPGPRNNLP, esto se vinculó con el uso del engranaje gremial, una política verticalista y el fortalecimiento de la capacidad de movilización y demostración de fuerza, como se evidenció en asambleas masivas y el acatamiento a las medidas de fuerza. Así lo relataba un afiliado:

Siempre ha tenido una organización bastante vertical, conformada por una Comisión, un Secretario Adjunto, que es el que tiene por ahí el discurso y la forma comunicacional más fluida para los trabajadores [...] acompaña generalmente todas las decisiones que se llevan adelante [...]. El Secretario General, que por estar más abocado a las negociaciones con las empresas está más en Buenos Aires [...]. Todo siempre conformado con delegados que llevan años de militancia y de trabajo [...]. Después el verticalismo mismo tiene que ver más con las cuestiones políticas. "Bueno, vamos a encabezar esta lucha, es por acá" y automáticamente tratamos de hacer todo el trabajo para que todos nos alineemos y entendamos que tenemos que ir por ese lado (Operario I, Neuquén, Comunicación Personal, 20 de julio de 2022).

El SPGPCh fortaleció el rol y la presencia de los delegados designando representantes por sector y conformando una estructura de canalización de reclamos más institucionalizada y procedimental. Esto robusteció el poder en el lugar de trabajo, permitiendo una mayor intervención directa de los delegados. Empero, trabajadores mencionaron dificultades para obtener la atención de los roles más jerárquicos del gremio. El SPGPSC implementó una estrategia de recomposición interna de la estructura gremial mediante la activación de los cuerpos orgánicos con la cobertura de los cargos gremiales y elecciones para delegados y la desafiliación de la F.A.S.P.yG.P.yBio ("Sindicato petrolero buscará", 28 de noviembre de 2013).

En tercer lugar, estos sindicatos continuaron fortaleciendo la estructura material, ampliando la infraestructura mediante sedes sindicales y espacios recreativos, y la oferta de servicios, como redes de farmacias, clínicas, obras sociales y mutuales. En Santa Cruz, la recuperación de las cuotas sindicales y del manejo de los fondos otorgó mayores capacidades económicas para estos proyectos.

En cuarto lugar, continuaron desarrollándose estrategias para incrementar la base de representación. La oferta de servicios y el amparo de los sindicatos, promovieron la afiliación al ser valorados positivamente por los trabajadores. En conjunto, prosiguió la ampliación de la cobertura a diversas actividades, roles y trabajadores subcontratados. Un elemento central para la cohesión interna, fue la construcción transversal a estos colectivos dispersos en las diferentes empresas, tal como mencionó un operario:

El afiliado petrolero sea de cualquier empresa, de cualquier Pyme o de cualquier emprendimiento, pero este afiliado al sindicato petrolero, es un compañero nuestro y si ese compañero necesita trabajo todos los compañeros vamos a ayudar para que ese compañero tenga trabajo. No hacemos distinción de empresas ni de nada. Vos sos un afiliado petrolero, sos compañero mío, porque estamos en el mismo rubro (Operario I, Chubut, Comunicación Personal, 2 de noviembre de 2022).

Se profundizó la injerencia en ámbitos inter-gremiales y políticos-institucionales. El caso más ilustrativo fue el del SPGPRNNLP por la combinación entre la política gremial intra e intersindical y la política institucional. La asunción de Guillermo Pereyra como Secretario Adjunto en la Confederación General del Trabajo Azopardo, otorgó una posición política de relevancia en la estructura gremial del país e influencia nacional. También, se amplió la participación en el ámbito político-institucional de los dirigentes. Pereyra asumió como senador nacional y Marcelo Rucci -Secretario Adjunto- fue reelegido intendente de Rincón de los Sauces, ambos por el Movimiento Popular Neuquino (MPN). El sindicato ganó espacios de representación en el ámbito empresario, cuando Pereyra fue designado en el Consejo Directivo de YPF, sucedido por Ávila de jerárquicos.

La imbricación entre la política gremial interna y la institucional y partidaria externa en este sindicato se observó en espacios específicos para afianzar esta vinculación: "Llaman a asamblea, informan de política gremial y que vamos a apoyar a tal persona en lo que es elecciones", así se genera un "trabajo en conjunto tanto gremial, político y estatal." (Operario I, Neuquén, Comunicación Personal, 20 de julio de 2022).

La participación en los ámbitos intergremiales y político-institucionales fortaleció las capacidades asociativas e institucionales de los sindicatos. Sin embargo, su superposición provocó tensiones debido a la dificultad para cumplir las expectativas de los trabajadores, en un contexto económico estancado, afectando la valoración sobre las gestiones sindicales. Se ponderó que el acceso a cargos electivos y públicos contribuyó a impulsar intereses y obtener recursos. Sin embargo, se cuestionó que exceder lo estrictamente gremial implicó limitaciones en las reivindicaciones (Operario, I Neuquén, Comunicación

Personal, 20 de julio de 2022; Operario I, Chubut, Comunicación Personal, 2 de noviembre de 2022).

Los sindicatos jerárquicos también revalidaron conducciones. En el SPJPPGPRNNLP, Arévalo accedió a su tercer mandato, mientras que Llugdar, alcanzó un segundo en el SPJPPGPPA. Además, continuaron enfocándose en fortalecerse asociativamente mediante la ampliación de la base de representación, lo que derivó en disputas por la afiliación de trabajadores de YPF, aunque sin grandes conflictos. Simultáneamente, expandieron su presencia territorial mediante la construcción de sedes en distintas localidades y la oferta de beneficios y servicios. Aunque, entre los afiliados jerárquicos, éstos son menos valorados y utilizados, al considerar inadecuada la relación entre cuota de afiliación, costo y servicios (Supervisor Operadora, Neuquén, Comunicación Personal, 9 de agosto de 2022).

En las relaciones inter-gremiales, los sindicatos jerárquicos tendieron a alinearse a las respectivas asociaciones de operarios en negociaciones y reivindicaciones. En la política-partidaria también se mantuvo un alineamiento y en el SPJPPGPPA se inició un mayor involucramiento con la Agrupación Patagonia Austral.

LAS DINÁMICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: FORTALECIMIENTO REGIONAL Y SOSTENIMIENTO CONDICIONES SALARIALES Y LABORALES

Entre los años 2012 y 2015 se alcanzaron 78 negociaciones, fundamentalmente mediante los acuerdos (99%) por sobre los CCT (1%). Se desarrolló una estrategia centrada en la búsqueda de la preservación del poder adquisitivo en el marco de recuperación de la actividad tras la fase previa y frente al ritmo inflacionario. Los componentes salariales se incrementaron en 11 pp. (76% de los contenidos) impulsados por los adicionales (63%), viandas y viáticos (63%) y bonificaciones extras (22%). Esto denota la re-negociación periódica de montos para actualizar remuneraciones. Los contenidos sobre relaciones laborales y representación gremial disminuyeron (22% de los casos) centrados en los aportes empresarios (Tabla I).

Tabla II. Contenidos de las negociaciones colectivas. Total provincias en estudio. 2012-2015

Contenidos	Porcentajes de casos
Componentes Salariales	76%
Conflicto/Acuerdo de Paz Social	41%
Condiciones y Organización del Proceso de Trabajo	31%
Relaciones Laborales y Representación	22%
Vínculos Empresarios	4%
Total (n135 - N78)	173%

Fuente: Elaboración propia. Base Negociación_SPGRP_IIGG.UBA, 2024

En la cobertura se afianzó la extensión y reconfiguración de la representación entre las sindicatos del sector, favorable a las asociaciones de petroleros privados de primer grado con ámbito de actuación regional y provincial. Éstas ocuparon la mayor proporción en las negociaciones (69%), frente a la F.A.S.P.yG.P.yBio y SUPEH (28%). Sólo en un 3% la F.A.S.P.yG.P.yBio, y uno o más sindicatos privados de primer grado firmaron conjuntamente. Aunque la re-estatización parcial de YPF podría haber favorecido a SUPEH mediante un incremento en su afiliación y sus capacidades institucionales, esta oportunidad se vio obstruida. Si bien la compañía intentó mantener a sus trabajadores jerárquicos bajo SUPEH, la disputa por su representación tendió a resolverse en favor de las asociaciones petroleras privadas. Además, YPF les otorgó lugares de relevancia, como la designación en el directorio de los secretarios de la cuenca Neuquina .

En la contraparte patronal predominaron las cámaras empresarias CEPH (73% de los casos) y CEOPE (59%), por sobre las empresas (23%) que disminuyeron en el contexto más favorable. A pesar de diferencias en las estrategias de acumulación, las compañías mantuvieron una negociación articulada, conservando poder asociativo.

LA DINÁMICA DE LA CONFLICTIVIDAD: GIRO INSTITUCIONALIZADO POR LA RECOMPOSICIÓN SALARIAL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS

Se produjo un descenso en la intensidad de la conflictividad respecto a la etapa previa, alcanzando los 66 episodios contenciosos (25% del total del período). Sin embargo, se mantuvieron valores más altos considerando independientemente cada una de las fases.

El giro hacia la recomposición y sostenimiento del poder adquisitivo se plasmó en la configuración de demandas, escalando los incrementos salariales al primer puesto (38% de los episodios). También crecieron los pedidos de mejora en el ambiente laboral y las condiciones de trabajo (14%.) Las demandas de escenarios más regresivos disminuyeron, pero manteniendo presencia. Los pedidos por la continuidad del empleo (32%) y deudas

salariales (18%), evidenciaron momentos de estancamiento en la dinámica sectorial y el impacto de las medidas implementadas con el cambio de gobierno nacional en diciembre de 2015 (Tabla III).

Tabla III. Demandas de los episodios de conflictividad. Total provincias en estudio. 2012-2015.

Demandas	Porcentaje de casos
Incrementos/Recomposición salarial	38%
Continuidad en el empleo/Inversiones/Reactivación	32%
Institucionales/Representación	23%
Deudas salariales	18%
Ambiente laboral y condiciones de trabajo	14%
Medidas políticas	9%
Total: N66 n88	134%

Fuente: Elaboración propia. Base Conflictividad_SPGRP_IIGG.UBA, 2024 (Respuesta múltiple con base al total de casos). La profundización de la centralización regional se evidenció en que los sindicatos de primer grado regionales y provinciales estuvieron presentes en el 100% de las confrontaciones. Las asociaciones de nivel nacional mantuvieron una desmovilización. En esto incidió la continuación de las desafiliaciones de la F.A.Si.Pe.G.yBio, y su estrategia de canalización institucional y reducción de las confrontaciones en Santa Cruz. También persistió una mayor conflictividad por rama de actividad que involucró el 52% de los conflictos. Aunque, se mantuvieron porcentajes importantes del nivel de empresa (48%), conformándose una distribución bimodal.

Si bien las protestas fueron impulsadas por los sindicatos del petróleo y gas privados de primer grado, su articulación y/o con otras no fue un rasgo preponderante de esta etapa. En contraste, sobresalieron los conflictos que involucraron un sólo sindicato (85%). Al igual que en la negociación colectiva, las estrategias de articulación se dieron en situaciones puntuales, como la elevación del mínimo no imponible de ganancias. Empero, no se alcanzó a establecer una alianza formal y estable que las trascienda.

Las operadoras (68%) y contratistas (53%) continuaron como el principal eje de las confrontaciones. Sin embargo, cobró fuerza el Gobierno Nacional (36%) y, en menor medida, los provinciales y municipales (12%). El involucramiento de las administraciones gubernamentales en el conflicto suele ser común, dado el rol que poseen como mediadoras, autoridades de aplicación y la relevancia estratégica del sector. Durante estos

años el incremento de la intervención del Estado nacional en el sector y en carácter de empresario conllevó una mayor politización de las discusiones (Súnico, 2021).

La conflictividad asumió un giro hacia una mayor institucionalización en comparación a la fase previa. La recuperación de la actividad y el mercado de trabajo fortaleció estructuralmente a los sindicatos, a lo que se le sumó una mayor estabilidad en las dinámicas asociativas e institucionales. Esto se reflejó en una mayor recurrencia del anuncio de medidas de fuerza (49% de los episodios), la suspensión de la producción (38%), las acciones declarativas (26%) y las concentraciones movilizaciones y actos (12%). El bloqueo a instalaciones y/o vehículos petroleros fueron marginales (8% en conjunto).

ETAPA III. SOSTENIMIENTO DEFENSIVO E IMPULSO POLÍTICO (2016-2019)

Entre 2016 a 2019, se desarrolló un ciclo de gobierno caracterizado por una mayor preeminencia del mercado sobre el Estado en la asignación de los recursos económicos y un fortalecimiento de los grandes capitales sobre la alianza en el Estado. Se desarrollaron procesos regresivos que afectaron las condiciones materiales de los trabajadores, con un deterioro de las instituciones laborales y el mercado de trabajo (Benza et al., 2022; Cató y Ventrici, 2020; Ghigliani, 2020; Marticorena y D'Urso, 2018).

Las políticas sectoriales redujeron la injerencia del Estado, ampliando el poder económico sobre la disposición del recurso. Las medidas incluyeron eliminación de normativas, liberalización del mercado con reducción de instrumentos como las retenciones, la reestructuración de programas de estímulo orientándolos a favorecer la rentabilidad y el desacople de YPF de la política pública (Sabbatella y Burgos, 2017). En el ámbito laboral, la administración nacional y las empresas del sector promovieron reformas para reducir costos laborales y adecuar las condiciones de trabajo a la productividad (Landriscini, 2019). Los gobiernos provinciales intentaron sostener la actividad en sus territorios con políticas específicas y el diálogo con los sindicatos del sector y las empresas.

Se configuraron condiciones más propicias a la valorización de la actividad en la región norte de la Patagonia debido a políticas y acuerdos que favorecieron el aprovechamiento de los recursos no convencionales (Landriscini, 2019). Las provincias de Santa Cruz y Chubut sufrieron un retroceso en la actividad y las inversiones, disminuyendo su competitividad.

Los procesos mencionados, junto con un escenario internacional de bajos precios, afectaron el mercado laboral del sector, especialmente entre 2016 y 2017. Se produjo un

ajuste en el empleo, bajas de equipos y cancelaciones de contratos. La CEOPE implementó un Procedimiento Preventivo de Crisis con suspensiones rotativas y reducción de salarios. A nivel nacional, los puestos de trabajo directos en la extracción se redujeron un 4% en 2016 y un 3% en 2017 y en los servicios asociados en 7% y 8%, respectivamente. También se produjo una retracción en el salario real de los trabajadores de la extracción de petróleo y gas, con una pérdida de poder adquisitivo del 6%. En 2017 y 2018 se registró un estancamiento (1% y -1%), mientras que en 2016 y 2019 los retrocesos fueron del -11% y -5%, respectivamente (MTEySS, 2020; IPC Neuquén, 2020).

Estos procesos se reflejaron en la producción de petróleo y gas, con variaciones entre regiones y provincias. Neuquén presentó un saldo favorable en la extracción de crudo, al alcanzar en 2019 el 38% de la producción total del país, desplazando del primer lugar a Chubut (24%), que experimentó un estancamiento. Santa Cruz registró una caída del 15%. La producción de gas continuó al alza, impulsada por Neuquén que incrementó su participación entre 2016 y 2019 del 45% al 65% del total nacional.

DINÁMICA DEL PODER SINDICAL: SOSTENIMIENTO DEFENSIVO E IMPULSO POLÍTICO ENTRE LA UNIÓN Y FRAGMENTACIÓN

El marco regresivo general afectó negativamente al poder sindical y de los trabajadores. En el mercado de trabajo, por el ajuste de inversiones y empleo y el deterioro salarial. En el lugar de trabajo, por reformas laborales que limitaron la injerencia sobre el proceso productivo y afectaron las condiciones laborales. En su dimensión institucional, por la ofensiva sobre la actividad sindical, el deterioro de las instituciones laborales y la reducción de canales de diálogo y articulaciones políticas a nivel nacional. Esto, junto con el impacto de la crisis en las bases de representación, afectaron las capacidades asociativas.

Este panorama presentó variaciones según las condiciones socio-productivas, los esquemas políticos-institucionales, la dinámica partidaria de los territorios y la construcción de poder de las asociaciones. En los sindicatos del petróleo y gas privados de primer grado provinciales y regionales, la acumulación previa les permitió sostener recursos de poder frente al panorama adverso.

Prevaleció una estrategia defensiva centrada en preservar puestos de trabajo por sobre la recomposición salarial, recurriendo a vías institucionalizadas junto con modos disruptivos. Simultáneamente, se reforzó la proyección política e institucional de los dirigentes, apoyada en la acumulación de fuerzas en el plano regional y provincial.

La etapa combinó dinámicas de unión y fragmentación. Por un lado, se consolidaron frentes comunes entre actores sindicales, políticos y de la comunidad a nivel provincial y local. Por el otro, se diferenciaron las estrategias entre sindicatos de la misma categoría pero diversa región, según sus capacidades de poder y se acentuó la fragmentación por grado y nivel. Las relaciones entre las bases y las dirigencias experimentaron tensiones debido al contexto crítico, aunque se gestionaron institucionalmente.

DINÁMICAS ASOCIATIVAS: CONSOLIDACIÓN POLÍTICA ENTRE LA UNIÓN Y LA FRAGMENTACIÓN.

En el norte patagónico, el sindicato de operarios, acompañado por el de jerárquicos, y las gobernaciones de Neuquén y Río Negro, desarrollaron tácticas conjuntas para atraer inversiones y políticas públicas para la cuenca Neuquina, como reclamos por el incremento del precio del gas y acuerdos como la Adenda al CCT para la explotación no convencional. En las ciudades más afectadas, como Rincón de Los Sauces, se desarrollaron focos de resistencia, mediante marchas que aglutinaron a la comunidad.

Aunque el poder sindical se vio afectado por la ofensiva general del Estado Nacional y las empresas, el interés en Vaca Muerta y en una reforma laboral "ejemplar", proporcionaron acceso a espacios de diálogo, como la Mesa de Vaca Muerta, que favorecieron las capacidades institucionales y asociativas de los sindicatos de la cuenca.

En Chubut y Santa Cruz, el retroceso en la actividad petrolera afectó su economía, fomentando la convergencia entre sindicatos operarios y jerárquicos y actores políticos. A nivel provincial se articuló con demandas específicas, como la compensación para la exportación del petróleo del Golfo de San Jorge (Chubut) o reclamos ante la baja de equipos de YPF (Santa Cruz). Los sindicatos del petróleo y gas privados de operarios y jerárquicos participaron en medidas de acción, espacios de negociaciones y encuentros en cada provincia, en muchas ocasiones con el respaldo de los gobiernos provinciales y municipales que también buscaron intermediar con el gobierno nacional y las empresas. En Santa Cruz, se otorgaron concesiones a las empresas, como la reducción de regalías, para que mantengan inversiones y equipos. Se sancionó la Ley Provincial de Emergencia Pública Hidrocarburífera (N°3.535), que creó el Consejo Provincial Hidrocarburífero, con representación de los poderes ejecutivos, legislativo y sindicatos.

También se produjeron articulaciones que trascendieron la circunscripción provincial con reclamos transversales, como un diagnóstico de privación relativa frente a la cuenca Neuquina. Los sindicatos de Chubut y Santa Cruz participaron de espacios inter-gremiales,

como Congresos Petroleros en Mendoza y en Rawson. Se desarrollaron comunicados, petitorios y movilizaciones que concentraron administraciones gubernamentales, sectores políticos, económicos y gremiales de ambas provincias, tal como el "Comodorazo", un paro y movilización con más 50.000 participantes ("Masiva movilización en", 7 de mayo de 2016).

Aunque los acuerdos lograron preservar empleos, perjudicaron las condiciones laborales y salariales, lo que repercutió en la valoración de las capacidades y el estilo de negociación de la dirigencias por parte de los trabajadores. Aunque se mantuvo un apoyo general, se generaron tensiones y descontentos. En Neuquén, la principal controversia fue la Adenda al CCT: "Fue más lo que perdió el trabajador de lo que se ganó en la parte de inversión, porque no creo que se haya ganado mucho, a costillas de quitarnos un poco de nuestros derechos adquiridos que no se podían tocar y se tocaron, con esa famosa adenda." (Operario I, Neuquén, Comunicación Personal, 20 de julio de 2022). Sin embargo, estas tensiones se gestionaron sin rupturas abruptas y por vía institucional y los oficialismos fueron revalidados electoralmente.

La proyección política-partidaria de los sindicatos avanzó con candidaturas propias y al ámbito nacional. En el SPGPCh, con un miembro de la comisión directiva a Diputado Nacional por el justicialismo. En Santa Cruz, el SPGPSC lanzó en 2018 el partido Somos Energía para Renovar Santa Cruz (SER), que participó en las elecciones de 2019 con la candidatura a gobernador del Secretario General, Claudio Vidal y obtuvo tres diputados provinciales.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DINAMISMO REGIONAL DEFENSIVO

Entre 2016 y 2019 se negociaron 79 acuerdos en el ámbito y región abordada, cuyos contenidos reflejaron el impacto estructural de la crisis en el poder de sindical. Los referidos a conflictos escalaron al primer lugar (57% de las negociaciones), impulsados por los acuerdos de paz social (91%) y procedimientos para la resolución de disputas (70%), vinculados con ciclos contenciosos. Las relaciones laborales crecieron en 27 pp. (49%), promovidas por aportes empresarios (87%). Los acuerdos de crisis alcanzaron el 28% de las negociaciones. En contraste, los componentes salariales disminuyeron 45 pp. (41%) y las condiciones, organización y jornada de trabajo descendieron al 28%. Lo distintivo es el cambio cualitativo con un incremento de los mecanismos de flexibilización sobre la disposición de la fuerza de trabajo (56%) jornadas (44%), proceso productivo (38%) y condiciones de trabajo y capacitación (38%) (ACU 641/2016; ACU 686/2016; ACU

687/2017; ACU 931/2017; ACU 764/2017). Desde 2017 los contenidos salariales se incrementaron por cláusulas de reapertura de paritarias ante la inflación (Tabla IV).

Tabla IV. Contenidos de las negociaciones colectivas. Total Provincias en estudio. 2016-2019

Contenidos	Porcentaje de casos	2016	2017	2018	2019
Conflictividad/Acuerdos de Paz Social	57%	70%	46%	40%	67%
Relaciones laborales y representación	49%	52%	41%	53%	53%
Componentes salariales	41%	33%	46%	47%	40%
Acuerdos de Crisis	28%	52%	14%	7%	27%
Condiciones, organización del proceso y la jornada de trabajo	28%	15%	27%	0%	20%
Vínculos empresarios	13%	33%	0%	7%	0%

Fuente: Elaboración propia. Base Negociación_SPGRP_IIGG.UBA, 2024

Se afirmó la centralización regional y provincial, dado que fueron ampliamente mayoritarias las negociaciones que involucraron a las asociaciones de primer grado de modo articulado (41%) o individual (42%). En las que intervino la F.A.Si.Pe.G.yBio. junto con un sindicato regional (Cuenca Austral) llegaron sólo a un 6%. Las que implicaron una federación, se redujeron a un 11%, concernientes a SUPEH. Los acuerdos de ámbito regional o provincial (85%), se incrementaron por sobre el nacional (15%).

Tabla V. Coordinación Negociaciones Colectivas. Total provincias en estudio. 2016-2019

Coordinación	Porcentaje
Un sindicato PP regional/provincial	42%
Sindicatos PP regionales/provinciales articulados	41%
Federación Nacional	11%
Federación nacional y sindicato/s regionales/provinciales	6%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia. Base Negociación_SPGRP_IIGG.UBA, 2024

Aunque predominó la negociación por rama de actividad (54%), se presentó una tendencia contraria con el crecimiento del nivel de empresa (46%), relacionado con el momento más crítico (2016) que concentró los acuerdos por empresa.

En la coordinación se registró un incremento de la pauta formal mediante la firma conjunta de acuerdos, escalando al 47%. Las negociaciones con base en el ámbito zonal (regional o interprovincial) entre los sindicatos de primer grado se incrementaron en 28 pp. (41%). Aquellas que involucraron a un sindicato regional o provincial mantuvieron el primer puesto pero descendieron 14 pp. (42%).

DINÁMICA DE LA CONFLICTIVIDAD: GIRO DEFENSIVO Y ESCALADA DE LA CONFLICTIVIDAD.

Se produjo una escalada en la conflictividad que alcanzó un total de 106 episodios entre 2016-2019, concentrando el 40% del total. Las demandas que la impulsaron expresaron un carácter defensivo, con reclamos por la continuidad en el empleo y la reactivación de inversiones (71%), pedidos de medidas políticas en rechazo a medidas implementadas o en exigencia de acciones públicas (19%) y quejas por deudas salariales ante desvinculaciones, suspensiones y falta pago de sueldos y/o indemnizaciones (16%).

La recomposición salarial perdió peso relativo en el campo del conflicto, con una caída de 26 pp., presente sólo en el 12% de las confrontaciones. El ambiente laboral y las condiciones de trabajo se redujeron al 7%, vinculadas a la flexibilización laboral, los diagramas de trabajo y los acuerdos por productividad (79%) y mayor seguridad tras accidentes o fallecimientos (29%).

Tabla VI: Demandas de los episodios de conflictividad. Total provincias en estudio.2016-2019.

Demandas	Porcentaje de casos
Continuidad en el empleo/Inversiones/Reactivación	71%
Medidas políticas	19%
Deudas salariales	16%
Incrementos/Recomposición salarial	12%
Institucionales/Representación	8%
Ambiente laboral y condiciones de trabajo	7%
Total N106 n143	135%

Fuente: Elaboración propia. Base Conflictividad_SPGRP_IIGG.UBA, 2024 (Respuesta múltiple con base al total de casos).

Las tres principales asociaciones del personal operario mantuvieron su protagonismo, presentes en el 93% de los eventos, aunque se reconfiguró su participación relativa según

sus estrategias de negociación y lucha, los efectos diferenciales de la crisis en sus territorios y las diferentes distribuciones de poder (Hernandez, et al., 2020). El SPGPSC persistió en el primer puesto (45%) y el SPGPCh escaló al segundo (30), mientras el SPGPRNNLP, con una estrategia más dialoguista y los acuerdos alcanzados con las empresas y el gobierno nacional, redujo su movilización (27%).

Las asociaciones del personal jerárquico y profesional mantuvieron su menor movilización (24%). En ambas se reflejó la continuidad de la canalización institucional de las disconformidades, por su mayor acceso a canales de jerarquía en las empresas, junto con la estrategia de acople a los sindicatos operarios, vinculada con su menor base de afiliados.

Se produjo un quiebre en la tendencia de mayor conflictividad en la rama de actividad, por una mayor descentralización en el ámbito de empresa (57%). La baja de equipos por las operadoras y el impacto en las contratistas y subcontratistas generó frentes de conflictos fragmentados. Los ejes de confrontación se concentraron en las operadoras (81% de los episodios), mientras las contratistas disminuyeron (29%). El gobierno nacional se mantuvo en el tercer puesto (23%) y las administraciones provinciales y municipales prácticamente no recibieron reclamos (3%) dada su articulación en frentes comunes.

Los conflictos continuaron siendo impulsados por un sindicato (82%) por sobre la actuación conjunta (18%), aunque se incrementó levemente (3 pp.). La situación crítica en un sector caracterizado por la subcontratación y la diferenciación en el impacto y en las características estructurales e institucionales de las distintas regiones y sindicatos, así como las diferentes estrategias de negociación y confrontación, potenciaron la fragmentación de los actores en confrontaciones particulares, pero acompañadas de acciones coordinadas de mayor magnitud.

Los anuncios de medidas de fuerza (47%) y la suspensión de la producción (32%) mantuvieron su predominio consolidando la estrategia de acción clásica de no cooperación institucionalizada. Las concentraciones, actos y movilizaciones (26%) y acciones declarativas (19%), buscaron visibilizar la situación crítica. También se incrementaron formas de lucha disruptivas, mediante bloqueos de instalaciones y vehículos que crecieron 9 pp. (17%).

REFLEXIONES FINALES

El análisis realizado permite reflexionar acerca de los límites y alcances en la construcción del poder sindical en el sector. La consolidación de poder se sustentó en un proceso de

centralización intermedia regional, basado en los sindicatos del petróleo y gas privados de primer grado de ámbito regional y provincial. Por un lado, esta configuración conllevó limitaciones en el alcance del poder sindical y de los trabajadores. No se alcanzó a transformar la fragmentación y heterogeneidad del proceso productivo y de los colectivos laborales derivadas de la organización socio-productiva basada en la externalización y subcontratación, sino que ésta fue reproducida por el entramado sindical, estructurado por segmentaciones de grado, categoría y geográficas.

Aunque estos sindicatos construyeron poder transversal con base al fortalecimiento regional, su reproducción material, institucional y social está sujeta al mantenimiento de dicho esquema socio-productivo. En consecuencia, una reconfiguración que replique un modelo previo o nuevo unificado, atentaría contra su capacidad de negociación e injerencia. En consecuencia, su superación no se ubica en el horizonte de metas de estas asociaciones, lo que restringe la construcción de poder de clase en su conjunto.

Las limitaciones de esta configuración de poder se observaron en la dificultad de generar articulaciones que trasciendan momentos puntuales y aglutinen a los distintos sindicatos y sus bases sociales en un conjunto cohesionado; en la atomización de las asociaciones según sus capacidades estructurales, asociativas e institucionales; en la persistencia de lógicas y prácticas de flexibilización de la fuerza de trabajo y; en la representación de intereses parcializados. Estos aspectos atentan contra la posibilidad de unificar múltiples colectivos laborales y homogeneizar condiciones en su conjunto.

En contraste, se observan avances y potencialidades en la construcción del poder sindical. Los procesos de acumulación de fuerzas y organización lograron atenuar la disgregación y el repliegue en la organización de la clase trabajadora sectorial, resultante de la reconversión productiva de los noventa. En este marco, los procesos de organización y acción y las estrategias desenvueltas lograron conformar vías de transversalización y unificación de los colectivos laborales, así como ampliar y reconfigurar la representación sobre la clase trabajadora del sector. Esto redundó en una consolidación asociativa, institucional y política que permitió incidir y disputar la distribución y disposición de los recursos en el intercambio, la producción y la política institucional y lograr avances en las condiciones de compra, venta y consumo de la fuerza de trabajo.

En los límites y alcances de la dinámica del poder sindical en el sector se conjuga un doble sentido: la construcción de poder sindical depende a la vez que constriñe la fragmentación, transformando la heterogeneidad, pero en un marco de su reproducción estructural.

Bibliografía

ANTÓN, Gustavo, CRESTO, Jorge, REBÓN, Julián y SALGADO, Rodrigo. "Una década en disputa. Apuntes sobre las luchas sociales en la Argentina." En M. Modonessi y J. Rebón (Comp.), *Una década en movimiento. Luchas populares en América Latina en el amanecer del siglo XXI*. CLACSO. Prometeo Libros. pp. 19-44.2011.

ATZENI, Maurizio y GHIGLIANI, Pablo. "Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina", en *Labour Again Publications*. 1-13.2008.

PÉREZ, Pablo y LÓPEZ, Emiliano (Coords.) *¿Un ciclo regresivo en la Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.2018.

BASUALDO, Victoria, LETCHER, Hernán, NASSIF, Silvia, BARRERA, Mariano, BOSCH, Nayla, COPANI, Andrea, y ROJAS, Mauro. *Cambio tecnológico, tercerización laboral e impactos sobre el empleo. Desafíos desde y para una narrativa argentina*. Fundación Friedrich Ebert.2019.

BENZA SOLARI, Gabriela; DALLE, Pablo; MACEIRA, Verónica. *Estructura de clases de Argentina (2015-2021): efectos de la doble crisis pre pandemia y pandemia en el empleo, los ingresos y los gastos de los hogares*.2022.

CABRAL MARQUES, Daniel, "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". Interescuelas Mar del Plata.2017.

CANTAMUTTO, Francisco, "Vaca Muerta y las elusivas promesas de desarrollo en Argentina." *Ensayos de Economía*, 30(56), 185-209. 2020.

CAPOGROSSI, Lorena, *La relación capital-trabajo en "economías de enclave" y sus transformaciones durante el proceso de ajuste estructural en los 90. El caso de los trabajadores de YPF en campamento Vespuccio y General Mosconi, Salta*. (Tesis de Doctorado). Facultad de Filosofía y letras de la Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.2012.

CASTEL, Robert. *Metamorfosis de La Cuestión Social*, Las. Paidós.1997.

CATÓ, Juan Montes; VENTRICI, Patricia. "Estrategias de erosión del poder sindical en Argentina. Un análisis del período 2015-2018." *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 10(19),61-82.2020.

CYUNEL, Victoria, *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), Universidad Nacional de San Martín. Buenos Aires.2021.

ETCHEMENDY, Sebastián; BERINS COLLIER, Ruth. "Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)". *Revista POSTData*: (13), 145-192.2007.

FIGARI, Claudia, Giniger, N., Palermo, H., Soul, J., Salazar C., Hernández M., Hirsch, D., Álvarez Newman, D., Cufre Sara y Ciolli, K.*La trama del capital. Estudio de la hegemonía empresaria en la Argentina*. Editorial Biblos.2017.

FREGÉ, Carola M.; KELLY, John, "Union revitalization strategies in comparative perspective." *European Journal of industrial relations*, 9(1), 7-24.2003.

GARCÍA, Rolando, *Conceptos básicos para el estudio de sistemas complejos. Sistemas complejos. Conceptos, método y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria*. Gedisa.2006.

GHIGLIANI, Pablo "La clase obrera a la defensiva (2015-2020)". *Plaza pública*, 13(23), 134-158.2020.

HERNANDEZ, Candela, REBÓN, Julián y SÚNICO, Agustina "Experiencia y poder. Una hipótesis acerca de la configuración de repertorios de acción colectiva en sistemas socio-económicos." *Conflicto Social*, 13(24),14-53.2020.

HYMAN, Richard. "Three scenarios for industrial relations in Europe". *International Labour Review*, 154, no 1, p. 5-14.2015.

LANDRISCINI, Graciela, "Subcontratación y flexibilidad laboral en los reservorios no convencionales de hidrocarburos en Vaca Muerta. Los riesgos del trabajo y los conflictos en la Cuenca Neuquina." *14 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*.2019.

MARTICORENA, Clara y D'URSO, Lucila. "Alcances y límites de los procesos de reorganización sindical en la Argentina: de la crisis del 2001 a la recomposición de la agenda neoliberal". *Revista da ABET*, 17(2), 236-262. 2018.

MARTICORENA, Clara, *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los '90 a la posconvertibilidad*. Editorial Imago Mundi. 2014.

MUÑIZ TERRA, Leticia, *Los (ex) trabajadores de YPF: trayectorias laborales a 20 años de la privatización*. Espacio Editorial.2012.

NAVA, Agustín, "Negociación colectiva y cambio tecnológico en la Argentina: el caso de la industria automotriz y del sector petrolero." *Realidad Económica* 52; 349; 8-2022; 1-36.2022.

PALERMO, Hernán, *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Grupo Antropología del Trabajo.2012.

PALOMINO, Héctor y DALLE, Pablo "Movilización, cambios en la estructura de clases y convergencia de ingresos en Argentina entre 2003 y 2013." *Desarrollo Económico*. 56(218), 59-100.2016.

PÉREZ ROIG, Diego. Políticas de promoción de 'formas extremas' de energía en la Argentina postconvertibilidad (2002-2015). (Tesis Doctoral en Ciencias Sociales). Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.2018.

PUCCIARELLI, Alfredo y CASTELLANI, Ana Los años del kirchnerismo: la disputa hegemónica tras la crisis del orden neoliberal. Siglo XXI editores.2017.

REBÓN, Julián, SÚNICO, Agustina y HERNANDEZ, Candela, "El poder en el conflicto. Los repertorios de acción colectiva de los trabajadores ferroviarios y petroleros durante el kirchnerismo." *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo* (60), 1-25.2020.

SABBATELLA, Ignacio, "La política petrolera de la posconvertibilidad: de la herencia neoliberal a la expropiación de YPF". *Argumentos. Revista de crítica social*, (14),149-180. 2012.

SABBATELLA, Ignacio, y BURGOS, Martín "La política energética de Cambiemos: del tarifazo de gas al retorno a las reglas de los noventa. En M. Burgos (Comp.) *El nuevo modelo económico y sus consecuencias*. Ediciones del CCC.125-144.2017

SCHMALZ, Stefan; LUDWIG, Carmen; WEBSTER, Edward., "The power resources approach: Developments and challenges". *Global Labour Journal*, 9(2).2018.

SCHORR, Martín, BARRERA, Mariano, KENNEDY, Damian y PALERMO, Hernán. "Impacto socioeconómico de YPF desde su renacionalización (Ley 26.741). Desempeño productivo e implicancias sobre los mercados laborales y el entramado de proveedores." CEPAL.2015.

SCHORR, Martín y WAINER, Alejandro. "Modelo de acumulación. Una aproximación conceptual" Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales; Unidad Sociológica; 3; 10; 11-2017; 6-10.2017.

SENEN GONZALEZ, Cecilia y DEL BONO, Andrea (Coords.). La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. Universidad Nacional de La Matanza.2013.

SERRANI, Esteban, "Transformaciones recientes en la industria petrolera argentina: el caso de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, 1989-2012." *Revista de Gestión Pública*, 2(1), 247-280.2013.

SILVER, Beverly, *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Akal.2003.

SÚNICO, Agustina, Los elementos estructurantes de la conflictividad del trabajo. YPF durante los años 2003-2019. [Tesis de Maestría en Investigación en Ciencias Sociales]. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Ciudad de Buenos Aires. 2021.

SVAMPA, Maristella y PEREYRA, Sebastián. "Entre la ruta y el barrio." *La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Buenos Aires: Biblos.2003.

THOMPSON, Edward "La economía moral de la multitud en la Inglaterra del siglo XVIII." En Tradición, Revuelta y Conciencia de Clase, 62-134. Barcelona: Crítica.1974.

----- La formación de la clase obrera en Inglaterra. Barcelona: Crítica.1989.

TILLY, Charles Contentious performances. Cambridge University Press.2008.

TRAJTEMBERG, David; SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y MEDWID, Bárbara. "Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina: debates teóricos y evidencias empíricas." *Trabajo, ocupación y empleo: una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, 9, 13-35.2010.

VARELA, Paula, *El gigante fragmentado: sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Final Abierto.2016.

WRIGHT, Erik Olin, *Envisioning real utopias*, Verso Akal. 2014.

----- "Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise." *American Journal of Sociology* 105.4 957-1002.2000.

----- *Preguntas a la desigualdad*. Universidad del Rosario, 2010.

Masiva movilización en Comodoro contra incumplimiento de petroleras. (7 de mayo de 2016). *El Chubut*. <https://www.elchubut.com.ar/regionales/2016-5-7-masiva-movilizacion-en-comodoro-contra-incumplimiento-de-petroleras>

Sindicato petrolero buscará realizar elección de por los menos 240 delegados en empresas (28 de noviembre de 2013) *Tiempo Sur*. <https://www.tiemposur.com.ar/info-general/62204-sindicato-petrolero-buscar%C3%A1-realizar-elecci%C3%B3n-de-por-los-menos-240-delegados-en-empresas>