



Conflictos laborales y dinámica productiva en el sector de extracción de hidrocarburos (Argentina, 2006-2015)

Victoria Cyunel

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo describir las características de los conflictos laborales desarrollados en el sector de extracción de hidrocarburos argentino entre los años 2006-2015, y su vinculación con las particularidades de la dinámica productiva y la forma de organización del trabajo en el sector. Partimos de la idea de que las particularidades de la dinámica productiva del sector extractivo (descentralización, subcontratación, extranjerización, fluctuaciones en los niveles de producción y en los precios del petróleo y el gas, entre otros aspectos) influyen en las características que adoptan los conflictos. La principal fuente de información consiste en la “Base de Conflictos Laborales” elaborada por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Palabras clave: trabajadores petroleros, conflictos laborales, dinámica productiva, extracción de hidrocarburos.

Labor disputes and productive dynamics in the oil and gas extraction sector (Argentina, 2006-2015)

Victoria Cyunel

Abstract

The objective of this article is to describe the characteristics of the labor disputes in the hydrocarbon extraction sector between the years 2006-2015 in Argentina, and its connection with the particularities of the productive dynamics and the form of work organization in the sector. We start from the idea that productive dynamics' particularities of the extractive sector (decentralization, subcontracting, presence of foreign companies, fluctuations in production levels and in oil and gas prices, among other aspects) influence the characteristics adopted by the labor disputes. The main source of information for this article is the “Base de Conflictos Laborales” produced by the Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Key words: oil workers, labor disputes, productive dynamics, oil and gas extraction.



Conflictos laborales y dinámica productiva en el sector de extracción de hidrocarburos (Argentina, 2006-2015)

Victoria Cyunel¹

Introducción

La extracción de petróleo y gas natural y sus industrias relacionadas constituyen una de las principales actividades productivas del país, ocupando un rol estratégico en el desarrollo económico y en la matriz energética nacional. Esta actividad reviste características especiales en torno a la dinámica productiva, la rentabilidad, la estructura empresarial y sindical, el empleo y las condiciones laborales.

Según datos elaborados por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEyERT), perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)², en los últimos años se registró en el sector de extracción de hidrocarburos una trayectoria creciente en el número de negociaciones colectivas, que incluyeron la sanción de nuevos convenios colectivos de trabajo. Asimismo, se desarrollaron conflictos laborales que expresaron reclamos diversos tanto en los lugares de trabajo como a nivel de rama de actividad. En numerosas ocasiones, los conflictos abarcaron el paro y el corte de ruta como medidas de acción, lo que repercutió en otras actividades económicas de las distintas provincias, además de producir gran impacto social por los bloqueos en sectores que son estratégicos para la actividad industrial y comercial, y para la vida de la población en general.

Considerando que existen distintos mecanismos institucionales de regulación de las relaciones laborales, pero que aun así se observan numerosos e intensos conflictos colectivos en el sector, es posible suponer que ciertas características de la actividad extractiva bloquean la negociación y dificultan la gestión del conflicto. En este sentido,

¹ Licenciada en Sociología (UBA) y magíster en Sociología Económica (IDAES/UNSAM). E-mail: victoriacyunel@hotmail.com. Este artículo retoma resultados de una investigación realizada en el marco de la tesis de maestría en Sociología Económica.

² Base de Acuerdos y Convenios Colectivos, sistematizada por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo.

la pregunta que guía el presente artículo es: ¿cuál es la vinculación que existe entre las características de la dinámica productiva, la forma de organización del trabajo y los conflictos laborales desarrollados en el sector de extracción de hidrocarburos argentino entre los años 2006-2015?

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

La principal fuente de información de este artículo consiste en la “Base de Conflictos Laborales” y los “Archivos de noticias” elaborados por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo del MTEySS. A partir de esta “Base”, se diseñó una categorización especial para identificar aquellos conflictos en los cuales participaron trabajadores pertenecientes al sector extractivo según sean de la rama de extracción o de servicios a la extracción. Se considerará a la cantidad de conflictos (con y sin paro)³ como principal indicador para comenzar a explorar la dinámica de la conflictividad laboral en el sector.

El período que se analiza es el comprendido entre los años 2006-2015. La fecha de inicio responde principalmente a que 2006 constituye un año representativo para el sistema de relaciones laborales en nuestro país. En particular, Palomino y Trajtemberg (2006) y Trajtemberg (2007) describen que durante el año 2006 fueron homologados más de 900 convenios y acuerdos colectivos, la cifra más alta considerando los quince años anteriores. Los autores ubican a 2006 como el primer año, desde la salida de la crisis de 2001, en que el Poder Ejecutivo no otorgó aumentos de suma fija por decreto si no que, por el contrario, los aumentos fueron producto de negociaciones paritarias. Si bien esta nueva dinámica de las relaciones laborales se inscribe en un ciclo más prolongado que se instaure a partir de 2003, desde el año 2006, con el inicio de las negociaciones paritarias

³ Por cantidad de conflictos laborales con paro, se entiende la serie de eventos desencadenados a partir de la realización de una acción conflictiva por parte de un grupo de trabajadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales, cuando al menos una de esas acciones haya consistido en una huelga. Los conflictos laborales sin paro son aquellos que incluyen acciones distintas a la huelga: estado de alerta, anuncio de medidas de fuerza, protesta, movilización, corte, bloqueo y ocupación (MTEySS, 2018).

entre empleadores, sindicatos y Estado, las relaciones laborales comenzaron a funcionar con mayor autonomía. Asimismo, Etchemendy y Collier (2007) ubican al periodo 2005-2006 como aquel con los máximos niveles de negociación colectiva y conflicto, en el cual se terminó de consolidar el pasaje del conflicto social, que predominaba en el contexto de la crisis económica-financiera de 2001-2002, al conflicto laboral.

Paralelamente al mayor registro de negociaciones colectivas, en 2006 el Ministerio de Trabajo de la Nación retoma la elaboración de las series de conflictos laborales que habían quedado discontinuadas en 2002 (Palomino, 2007)⁴. La finalización en el año 2015 responde a transformaciones ocurridas tanto en el plano nacional como internacional. Respecto al nivel local, en diciembre de 2015, con el cambio de gobierno se inició un ciclo político que implicó un cambio de paradigma en torno a las instituciones públicas, la protección social y la política macroeconómica, con impacto diferencial en las características de la conflictividad laboral. En el plano internacional, entre los años 2014 y 2015 comenzaron a modificarse las reglas del juego en el sector de extracción de hidrocarburos debido a la caída del precio internacional del petróleo, lo que generó nuevas y diversas problemáticas.

Antecedentes de investigación

Esta investigación se inscribe no solo en el marco de los estudios sobre sindicatos y conflictividad laboral, sino también en aquellos que focalizan en la forma de organización del trabajo, la estructura empresarial y la dinámica productiva de un sector. Respecto a la literatura académica sobre acción sindical en Argentina, numerosas investigaciones han centrado su atención en el proceso de fortalecimiento del sistema de relaciones laborales registrado entre los años 2003-2015 en el marco de un nuevo contexto político, institucional y económico, en el cual la organización sindical recuperó su centralidad, contrastando notablemente con la década de 1990, cuando los movimientos de desocupados y organizaciones sociales habían ganado protagonismo como representantes de la clase trabajadora. En esta línea, se han analizado las características

⁴ En relación al sector de extracción de hidrocarburos es importante mencionar que, a partir de 2006, se asiste a la conformación de nuevas organizaciones gremiales.

de la conflictividad laboral y la negociación colectiva a través de estudios de casos sobre distintos sectores económicos del ámbito privado. Una gran parte de estos estudios profundizan en cómo los procesos de subcontratación del trabajo conllevan (o no) nuevas estrategias sindicales y nuevas formas de manifestación de los conflictos, y en los desafíos que las estrategias de descentralización productiva y subcontratación laboral plantean a los trabajadores y sindicatos. Se destacan los trabajos de Palomino (2000), Barattini y Wyczykier (2010), Battistini (2010) y Basualdo *et al.* (2015), que analizan las características de la subcontratación, las principales actividades en las cuales esta se desarrolla en nuestro país y sus consecuencias sobre los trabajadores y la acción sindical, entre otros aspectos. Dentro de los estudios sectoriales se pueden destacar aquellos sobre formas de organización en el sector automotriz (D'Urso, 2012), supermercadista (Fernández Milmanda, 2010; Abal Medina, 2010), prensa escrita (Henry, 2013), *call centers* (Del Bono y Bulloni, 2013), shoppings (Radiciotti y D'Urso, 2013), y en los sectores de comercio y petroquímico (Fernández Massi y Longo, 2018), entre otros.

Respecto a las distintas investigaciones sobre el sector extractivo, se comprueba que ha sido escasamente explorada la vinculación entre la dinámica productiva del sector y las características que asumen las relaciones laborales durante este período. En particular, las ciencias sociales del trabajo han contribuido a caracterizar el sector indagando en el impacto que tuvo la privatización de la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) en la identidad personal y colectiva de los trabajadores, las relaciones laborales y la organización sindical. Tomando aportes de la antropología social, los estudios de Palermo (2012, 2013) analizan las consecuencias de la privatización y tercerización sobre la conformación del colectivo de obreros de YPF, en cuanto se quebró el sentimiento de solidaridad y comunidad al existir distintas categorías de trabajadores según su tipo de contratación y relación con la empresa. Según el autor, estas nuevas estrategias empresariales generaron fragmentación, asimetría y discriminación entre los mismos trabajadores. En esta línea, los trabajos de Bidauri *et al.* (2014) y Muñiz Terra (2008 y 2013) analizan el impacto que tuvo la privatización de YPF en la identidad laboral y la vida familiar y social de los trabajadores que fueron despedidos, pues implicó una ruptura con el sentimiento de pertenencia que implicaba ser trabajador de la empresa. Respecto a los trabajadores que sí continuaron en la compañía una vez privatizada,

sufrieron distintas consecuencias asociadas a una mayor inestabilidad y precarización de las condiciones de trabajo, además de generar rupturas en sus carreras laborales al quedar las promociones atadas a criterios individualistas.

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

Las investigaciones anteriormente mencionadas constituyen un valioso antecedente teórico-metodológico que sirve de encuadre a este trabajo. Sin embargo, la

mayoría de los estudios sobre el sector de extracción de hidrocarburos se focalizan en la empresa YPF y en las consecuencias de su privatización, siendo minoritaria la producción académica sobre las características de la conflictividad laboral en el sector en la actualidad. De esta manera, este artículo intenta contribuir a la comprensión de aspectos aún poco explorados de los conflictos laborales en el sector de hidrocarburos a partir de datos estadísticos oficiales, que constituyen la principal fuente de información de esta investigación.

La dinámica productiva del sector de extracción de hidrocarburos

La estructura empresarial del sector se caracteriza por su gran dinamismo y heterogeneidad. Consiste en un amplio universo de empresas que incluye a grandes operadoras nacionales y multinacionales, empresas subcontratistas prestadoras de bienes y servicios, pymes y organismos públicos que desarrollan diversas funciones y difieren según origen del capital, trayectoria, estrategia de negocios y capacidades tecnológicas y de gestión (Landriscini, 2017).

En cuanto a su representación corporativa, las empresas se encuentran agrupadas en dos cámaras principales: la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH) y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE). La CEPH es la asociación que representa a las empresas dedicadas a la extracción y producción de hidrocarburos, es decir, aquellas concesionarias que operan los distintos yacimientos del país extrayendo petróleo y gas, que luego son transportados y procesados en las destilerías del país o enviados al exterior (Prado y Robledo, 2015). La gran mayoría son filiales de empresas trasnacionales de origen norteamericano o europeo, pero también hay firmas de origen chino, brasileño y chileno. Por su parte, la empresa argentina YPF ocupa un importante rol en el proceso productivo, en cuanto constituye una de las principales productoras de hidrocarburos del país. Las operadoras pueden tener concesiones de varios yacimientos, asociándose con otras para la explotación de una misma área, lo que deriva en la presencia de numerosos actores empresariales en un mismo territorio.

Representando a las empresas que brindan servicios de extracción a las grandes operadoras, se encuentra la CEOPE. Dichas empresas realizan servicios de apoyo para la exploración y perforación de pozos de petróleo y gas natural y otras operaciones complejas como cementación, construcción de instalaciones de superficie, terminación y mantenimiento (Mansilla, 2013). Al igual que las operadoras, la gran mayoría de las empresas de servicios son de capital extranjero y se han convertido en líderes a nivel internacional; además, cuentan con gran capacidad tecnológica y operan en distintas regiones desplazando equipos y personal según el nivel de actividad de los yacimientos (Landriscini, 2015).

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

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

A lo largo del período analizado las empresas no se han mantenido estables en su composición y cantidad de activos, sino que se observan constantes operaciones de compras y ventas de propiedades, cambios de denominación, fusiones, asociaciones, absorciones y acuerdos de inversión entre las distintas empresas de origen nacional y extranjero.

Como particularidad de la organización del trabajo en la actividad extractiva se destaca la subcontratación laboral asociada a la descentralización y fragmentación del proceso productivo. En este sector, la subcontratación, además de emplearse en actividades productivas periféricas, se realiza en la producción misma, es decir, en la

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

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

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

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

Con respecto a los niveles de producción registrados en el sector, de acuerdo a los datos elaborados por la Secretaría de Energía de la Nación⁵, a nivel de todo el país, las producciones de petróleo y gas mostraron un comportamiento decreciente a lo largo del período 2006-2015. La disminución de la extracción de petróleo fue del 18%, llegando al valor más bajo en 2015, en coincidencia con la caída del precio internacional. Para el caso del gas natural, el porcentaje de descenso también fue del 18%. Se registró una caída a lo largo de todo el período, pero con una leve recuperación de la producción en 2015 respecto al año anterior (+5%), debida, seguramente, al redireccionamiento de la actividad hacia el gas ante la baja del precio internacional del crudo.

Los conflictos laborales en el sector de extracción de hidrocarburos

A continuación, se analizarán las principales características de los conflictos laborales desarrollados en el sector extractivo teniendo en cuenta las particularidades de la dinámica productiva y la forma de organización del trabajo. El análisis de los conflictos se realizará considerando distintas variables: tipo de conflicto, medida de acción predominante⁶, rama de actividad, nivel de agregación⁷ y tipo de reclamo.

Tipo de conflicto y medida de acción predominante

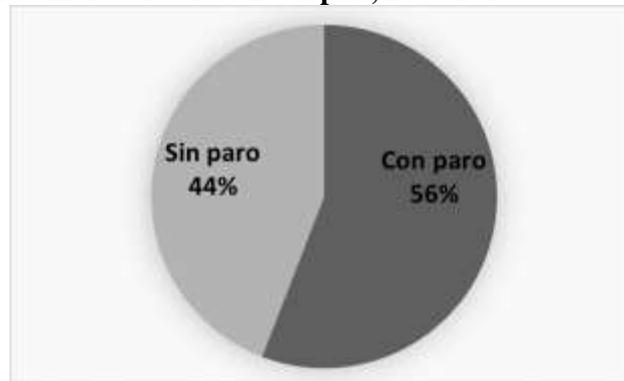
En Argentina, entre los años 2006-2015 se registró en el sector de extracción de hidrocarburos un total de 299 conflictos laborales, promediando cerca de los 30 conflictos anuales. En el 56% predominó el paro de actividades y en el restante 44% se realizaron otras medidas diferentes a la huelga.

⁵ Estos datos fueron extraídos del siguiente enlace: <http://datos.minem.gob.ar/dataset>, previamente a que la estructura ministerial cambiara a fines de 2019.

⁶ Si bien la unidad de análisis es el conflicto colectivo de trabajo, en el marco de un conflicto es posible que tenga lugar más de una acción conflictiva. Respecto a esta variable, se presentará la información relativa a la acción de mayor complejidad de cada conflicto.

⁷ El nivel de agregación se construye a partir de la combinación de dos dimensiones: 1) el lugar donde se desarrolla el conflicto: la rama de actividad o el lugar de trabajo (establecimiento, dependencia o empresa); 2) el alcance territorial del conflicto: ámbito geográfico local (municipio, provincia) o nacional (todo el país). A partir de estas dimensiones se establecen tres niveles de agregación: lugar de trabajo, rama local y rama nacional.

Gráfico 1. Proporción de conflictos laborales con y sin paro sobre el total de conflictos del sector de extracción de hidrocarburos. Total país, 2006-2015.



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

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

Tabla 1. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según medida de acción predominante. Total país, 2006-2015.

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

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

A partir de la lectura de los “Archivos de noticias” elaborados por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo del MTEySS, es posible observar que tanto trabajadores como sindicatos tienen gran conocimiento no solo de las características del proceso productivo y la importancia de los productos que resultan de él, sino también del costo que significa para las empresas la parálisis en la producción como consecuencia de una huelga, además de alterar la recaudación de regalías y retenciones a las exportaciones por parte de los Estados provinciales y el Estado nacional, respectivamente.

El costo de las huelgas en materia de merma productiva es un tópico que se observa muy frecuentemente en el marco de los conflictos laborales del sector debido a que son las mismas empresas quienes declaran públicamente los montos perdidos. Por ejemplo, durante una extensa huelga protagonizada en agosto de 2009 por alrededor de 6000 trabajadores de todas las operadoras de la provincia de Santa Cruz, desde YPF se informó que, solo considerando a esta compañía, entre principios de año y agosto, se perdieron de producir 1.350.000 barriles de crudo debido a las distintas medidas de fuerza⁸. En este mismo conflicto, se realizaron reuniones entre los dirigentes sindicales, el gobernador Peralta, la presidenta Cristina Fernández de Kirchner y otros funcionarios del Gobierno nacional, en las cuales se discutió acerca de las pérdidas de ingresos brutos y regalías ante la paralización de la actividad.

Un ejemplo similar se observa durante el conflicto iniciado en el mes de junio de 2011, en el cual 600 trabajadores de aproximadamente 23 empresas contratistas que prestaban servicios a YPF en la localidad de Las Heras, Santa Cruz, iniciaron una toma y bloqueo de la planta LH 3 de YPF, paralizando la producción. En agosto de ese año, autoridades del Gobierno de la provincia informaron que las medidas de fuerza provocaron pérdidas por \$240 millones a la provincia y más de \$900 millones al Estado nacional, montos calculados en base a las exportaciones que no pudieron realizar tanto Pan American Energy como YPF⁹. Un reporte similar expresó YPF en el marco del paro

⁸ *iProfesional*, 08/2009: <https://www.iprofesional.com/economia/86316-santa-cruz-cerca-de-9000-petroleros-paralizan-la-produccion-y-cortan-rutas>.

⁹ *iProfesional*, 06/2011: <https://www.iprofesional.com/economia/118253-por-el-paro-petrolero-la-provincia-de-santa-cruz-ya-perdio-240-millones>.

de actividades que protagonizaron los trabajadores petroleros de las provincias de Neuquén, La Pampa y Río Negro en julio de 2014: la empresa estimó que la provincia dejaría de recibir en concepto de regalías e ingresos brutos 16 millones de pesos aproximadamente, si se tiene en cuenta que el volumen total de pérdidas ascendería a 160.000 barriles de crudo y unos 6 millones de metros cúbicos de gas, porque la puesta en marcha de los yacimientos demora unas 48 horas adicionales¹⁰.

En particular, las huelgas impulsadas por el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa adquirieron importancia porque su núcleo de sus afiliados está constituido por operarios del yacimiento no convencional Vaca Muerta, sobre el cual se despertó un especial interés en los últimos años. La recurrencia a la huelga como principal medida de fuerza ha llevado, en muchos casos, a la celebración de distintos acuerdos de paz social¹¹, en los cuales se estableció el compromiso de las partes de preservar en condiciones armónicas las relaciones laborales durante el período de vigencia de aquellos. Asimismo, en numerosos conflictos el Estado nacional intervino a través del dictado de la conciliación obligatoria, que suele ser frecuente en los paros y bloqueos, pero también se ejecuta ante el anuncio con fecha de una medida de fuerza, logrando así evitar que esta se realizara.

De esta manera, los trabajadores conocen que una huelga extendida en el tiempo adquiere importante repercusión pública y ocasiona pérdidas económicas tanto a las empresas como al Estado. Al ser un sector que provee de combustibles y gas a la población del país, se trata de una producción de bienes estratégicos, de alto precio e importancia. Por esta razón, los actores utilizan la huelga como una de las formas más eficaces para generar presión y obtener sus demandas.

Con respecto a los conflictos que involucraron cortes, bloqueos y ocupaciones, los reclamos que los motivan —que describiremos más adelante— suelen estar asociados a contextos de despidos y suspensiones y pedidos de mayores inversiones a las operadoras. En numerosas situaciones, los trabajadores no realizan el bloqueo a la empresa

¹⁰ *MiningPress*, 07/2014: <http://miningpress.com/nota/262390/que-perdidas-calculo-ypf-por-el-paro-petrolero-pereyra-acatamiento-fue-total-piden-salvar-a-renesa>.

¹¹ *La Nación*, 11/2008: <https://www.lanacion.com.ar/economia/firman-un-acuerdo-de-paz-social-con-gremios-petroleros-nid1075220/>. *El Patagónico*, 01/2014: <http://enernews.com/nota/251568/chubut-ypf-incluyo-clausula-de-paz-social-gremiospymes>.

subcontratista de la cual dependen, sino directamente a la firma principal para la cual están brindando el servicio. Rubery *et al.* (2002) identifican este aspecto como una contradicción propia de las relaciones interorganizacionales entre las empresas que crean confusiones en la configuración de la relación de trabajo. Al trastocar la unidad de la empresa como entidad económica tal cual estaba concebida, las estrategias de subcontratación dieron lugar a una serie de ambigüedades respecto a la cuestión de quién es el empleador responsable de las condiciones de trabajo: ¿la empresa principal para la cual desempeñan sus tareas o la subcontratista?

En este sentido, es importante detenerse en la vinculación que existe entre las estrategias de subcontratación como forma de organizar el trabajo y las medidas de acción a las que los actores recurren para expresar sus demandas colectivas. En el caso del sector de extracción de hidrocarburos, al ser las grandes operadoras quienes efectivamente definen los contratos con las empresas de servicios y las necesidades y requerimientos del proceso productivo, estableciendo tiempos y cantidad de trabajadores intervinientes, los sindicatos dirigen sus reclamos a ellas, más allá de que no constituyan el empleador directo. Adicionalmente, las operadoras suelen contratar a las mismas empresas de servicios a lo largo del tiempo, haciendo que la figura del empleador directo se vea desdibujada.

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

Rama de actividad

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

y de servicios, con 100 conflictos) y, por último, los localizados únicamente en empresas de la rama extractiva (50 conflictos).

Tabla 2. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según tipo de conflicto y rama de actividad. Total país, 2006-2015.

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

Fuente: elaboración propia a partir de la “Base de conflictos laborales” de la DEYERT-MTEySS.

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

El alto porcentaje de conflictos en empresas de servicios se explica por el mayor número de firmas y de puestos de trabajo existentes en la rama respecto a empresas operadoras (Cyunel, 2019) y, también, por el gran impacto que generan en ellas las distintas problemáticas que afectan al sector. Asimismo, estos porcentajes demuestran que la subcontratación no incide significativamente en el grado de organización ni en los recursos de los trabajadores para realizar medidas de fuerza. Por el contrario, los trabajadores de empresas de servicios están enmarcados en los mismos convenios colectivos de trabajo y afiliados a los mismos sindicatos que aquellos que dependen directamente de las operadoras y, por ello, cuentan con una similar capacidad para organizarse. Consideramos, además, que en el desarrollo de los conflictos se rompe con la lógica de fragmentación que caracteriza al sector, debido a que los trabajadores protagonizan medidas de fuerza en su conjunto, existiendo numerosos conflictos que abarcan simultáneamente a trabajadores de empresas operadoras y subcontratistas (ver Tabla N.º 2).

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

Nivel de agregación

Respecto al nivel de agregación, un 71% de los conflictos se localizó en el nivel de lugar de trabajo (empresa o establecimiento), un 24% en el nivel de rama local (abarcando a todos los trabajadores del sector de un municipio o provincia) y, por último, el restante 5% se localizó en la rama nacional (abarcando a todos los trabajadores del sector del país o más de una provincia). Esta misma distribución se mantiene respecto a los conflictos con y sin paro. Como se observa en la Tabla 3, en el nivel de lugar de trabajo predomina la huelga como medida de acción principal, mientras que en las ramas local y nacional se realizaron conflictos con y sin paro en similares proporciones.

Tabla 3. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según tipo de conflicto y nivel de agregación. Total país, 2006-2015.

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

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

En algunos casos, los conflictos desarrollados en los distintos niveles se encuentran vinculados entre sí; por ejemplo, cuando los sindicatos locales dan origen a un reclamo y luego la Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustibles (entidad de segundo grado a la que se encuentran adheridos los sindicatos privados del sector) lo expande a nivel de todo el país. Otras veces, los sindicatos locales se manifiestan disconformes con lo pactado a nivel nacional y continúan realizando medidas de fuerza

por fuera de la convocatoria de la entidad de segundo grado. Por el contrario, en otros casos, los conflictos desarrollados a nivel local responden a lógicas y problemáticas específicas de la ubicación geográfica o establecimiento en el que se desarrollan.

Reclamos

Los reclamos que impulsan la conflictividad laboral presentan distinta configuración según el nivel de agregación: en el nivel de lugar de trabajo gran parte de los conflictos fueron impulsados por demandas de despidos y suspensiones (35%), seguidos por reclamos de pagos adeudados (31%). Por el contrario, a nivel de rama (local y nacional) predominaron los reclamos por aumento salarial (28%), seguidos de despidos y suspensiones (23%). Esta primera lectura indica una mayor presencia de demandas defensivas en el sector, en las cuales se intenta resguardar los niveles salariales y los puestos de trabajo.

Tabla 4. Cantidad de conflictos laborales del sector de extracción de hidrocarburos según reclamo principal* y nivel de agregación. Total país, 2006-2015.

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

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

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

Reclamos por despidos y suspensiones

En los conflictos impulsados por despidos o suspensiones es donde se evidencia más fuertemente el impacto de las características de la dinámica productiva y de las

fluctuaciones que existen en los niveles de producción y de precios del sector. Si bien a lo largo de todo el período se registró este tipo de demandas, se destacaron los años 2009, 2013 y 2015, coincidiendo con fases de descenso del precio internacional del petróleo y de mayor estancamiento en los niveles productivos locales.

La posibilidad de implementar despidos y suspensiones es una amenaza latente en el sector, que se concreta cuando las empresas registran menores niveles de ganancias. En particular, ante descensos en la rentabilidad las operadoras extranjeras pueden decidir no continuar con las operaciones y retirarse de las provincias en las que trabajan o, incluso, del país, con el objetivo de volcar sus inversiones en escenarios más rentables. De esta manera, al darse de baja equipos extractivos en funcionamiento, las diversas empresas de la cadena argumentan que necesitan a una menor cantidad de trabajadores operando, dando lugar así a despidos y suspensiones en firmas de distinto tamaño. En el caso de las suspensiones, los trabajadores continúan activos en el mercado de trabajo y cobran una parte de su salario, pero se encuentran en sus casas esperando la reactivación de las explotaciones hidrocarburíferas.

En este marco, quienes se ven más afectados son los trabajadores de las subcontratistas, debido a que las grandes operadoras disminuyen la producción y rescinden los contratos. En particular, en empresas de servicios de tamaño mediano o grande, la baja de un equipo de perforación puede significar el despido de hasta 200 trabajadores.

De esta manera, observamos aquí cómo influye la forma de organización del trabajo en los conflictos desarrollados: si bien las estrategias de subcontratación no constituyen obstáculos para que los trabajadores de las distintas empresas se organicen y logren unidad en el marco de un reclamo, sí son un motivo que impulsa los conflictos, principalmente aquellos por despidos y suspensiones derivados de las fluctuaciones en los niveles de producción y de las estrategias empresarias de maximización de ganancias.

Reclamos por motivos salariales

Si bien el sector de extracción de hidrocarburos constituye una de las actividades que abona las remuneraciones más elevadas del ámbito privado (Cyunel, 2019), se

desarrollaron numerosos conflictos de tipo salarial impulsados, principalmente, por situaciones de pagos adeudados. En su mayoría, los componentes salariales que las empresas adeudan a los trabajadores constituyen ítems puntuales como coeficientes zonales, adicionales en concepto de viandas y horas extras. Una gran proporción de estas disputas se desarrolla a nivel de lugar de trabajo, debido a que las empresas incumplen con lo establecido en los convenios colectivos o con lo acordado en paritarias.

En una menor cantidad de casos, también se reclama el pago de la totalidad o parte del salario y se exige la devolución de los descuentos ante la realización de días de paro. En algunos conflictos, la devolución de lo descontado tras realizar medidas de fuerza se convierte en motivo de una nueva disputa entre los sindicatos y los empleadores.

Respecto a los reclamos por mejoras salariales, que se registraron en una menor proporción que aquellos por pagos adeudados, se demandan recategorizaciones, aumentos salariales en el marco de las paritarias e incrementos en los adicionales como las horas extras, zona desfavorable y las horas de viaje¹².

A lo largo del período, los trabajadores del sector reclamaron modificaciones en el mínimo no imponible del Impuesto a las Ganancias y exigieron a las empresas que asuman los costos del impuesto. Este tipo de reclamo se registró en su totalidad en el nivel de rama de actividad, solicitándose para el sector en su conjunto y no para una empresa en particular. En el año 2006 los sindicatos de Neuquén, Chubut y Santa Cruz realizaron medidas de fuerza exigiendo modificaciones en el Impuesto. Esta demanda derivó en la sanción de la Ley N.º 26.176¹³ en noviembre de 2006, que estableció que distintos ítems que componen el salario petrolero, como las horas de viaje, las horas extra y los vales de vianda, no integrarán la base imponible del Impuesto.

Otros reclamos

El resto de las categorías de reclamos presentaron porcentajes inferiores a las mencionadas anteriormente. Las demandas por condiciones laborales incluyeron desde el pedido de mayor personal y mejoras en las instalaciones sanitarias y espacios de descanso

¹² Refiere al pago por tiempo de traslado entre el lugar de trabajo (yacimiento) y el de descanso.

¹³ B.O. 29/11/06.

hasta mayor seguridad y controles para reducir la cantidad de lesiones y muertes por accidentes laborales. En la categoría “Otros”, por ejemplo, se ubicaron los reclamos relacionados con las bolsas de trabajo, por medio de los cuales los sindicatos denuncian que las empresas contratan trabajadores de otras provincias sin considerar a los que están en sus bolsas de trabajo.

Síntesis y conclusiones

A partir de este primer acercamiento a las características principales de los conflictos laborales desarrollados en todo el país en el sector extractivo, es posible extraer algunas conclusiones generales. En relación con la rama de actividad, se observó un mayor número de conflictos en empresas de servicios a la extracción. El alto porcentaje de conflictos en esta rama de actividad se explica por el mayor número de firmas y de puestos de trabajo existentes y también por el gran impacto que generan en ellas las distintas problemáticas que afectan al sector. Como consecuencia de la subcontratación, cuando una operadora reduce su actividad o decide retirarse de una localización, esto impacta directamente en los trabajadores de la empresa contratista que le brinda servicio a esa operadora. En muchos casos, se suspende la cadena de pagos o finalizan los contratos comerciales entre las firmas, sin garantizar los salarios ni las fuentes laborales de los trabajadores de las empresas de servicios.

Asimismo, destacamos que el mayor porcentaje de conflictos en empresas de servicios demuestra que la subcontratación no disminuye el grado de organización ni los recursos de los trabajadores. Por el contrario, al estar afiliados en los mismos sindicatos y encuadrados en los mismos convenios colectivos, los trabajadores de las empresas subcontratistas cuentan con ese respaldo para realizar medidas de fuerza.

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

En relación con las medidas de acción predominantes, en la gran mayoría de conflictos la huelga es la principal medida de fuerza adoptada. En términos de Hyman (1981), es a través de la huelga que los trabajadores del sector de extracción de hidrocarburos logran ejercer un control colectivo sobre sus condiciones laborales y salariales. Por su parte, los niveles de subcontratación laboral existentes en la actividad no inciden significativamente en la modalidad que asume el conflicto, predominando el paro de actividades como medio principal a través del cual los trabajadores organizados exhiben su fuerza (Shorter y Tilly, 1985).

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

De todas formas, si bien se trata de un sector que atraviesa numerosas situaciones de descensos en la producción, que originan despidos, suspensiones y deudas salariales, los sindicatos cuentan con una fuerte capacidad de movilización expresada en el alto porcentaje de huelgas llevadas a cabo. Al contar con un importante número de afiliados participantes, que ascendió a lo largo de los años gracias al aumento del empleo, el surgimiento de nuevas empresas y la incorporación de los trabajadores de las firmas subcontratistas (Cyunel, 2019), los sindicatos tienen una gran capacidad de convocatoria, a la que recurren incluso cuando existen cláusulas de paz social en los convenios.

Por último, consideramos que el estudio de la dinámica productiva y de la forma de organización del trabajo en el sector es pertinente y necesario para comenzar a explorar las características de los conflictos laborales. Sin embargo, la introducción de otros aspectos explicativos tales como las capacidades, recursos y estrategias de las

organizaciones sindicales aportaría una mayor comprensión del fenómeno. Estas cuestiones serán abordadas en trabajos futuros.

Bibliografía

- Abal Medina, P. (2010). Modos de politización de organizaciones de trabajadores en grandes empresas. *Estudios Sociológicos*, vol. XXVII, 82, 41-65.
- Barattini, M. y Wyczykier, G. (2010). Acción colectiva y precariedad laboral: Apuntes para su análisis. Trabajo presentado en las VI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) organizadas por el Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.
- Basualdo, Esponda, Gianibelli, Morales y Russo (2015). *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Battistini, O. (2010). La subcontratación en Argentina. Imprimac, serie: documentos de trabajo CEFSFeTiA-CTA.
- Bidauri, M., Riva, M. y Viña S. (2014). Relaciones intergeneracionales al interior de una empresa petrolera: dilemas luego de la reestructuración empresarial. Trabajo presentado en las VIII Jornadas de Sociología de la UNLP organizadas por el Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.
- Capogrossi, M. (2010). La cristalización de la flexibilización laboral en las convenciones colectivas de trabajo. El caso de los trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales. *Estudios*, N.º Especial, 309-319.
- (2011). Las transformaciones de la relación salarial durante los noventa y su impacto en las convenciones colectivas de trabajo del Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE). *Antíteses*, 4(8), 959-980.
- Cyunel, V. (2019). Sector de extracción de hidrocarburos: procesos de organización del trabajo, salarios y empleo. Las provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz (2006-2015). Trabajo presentado en las IV Jornadas Interdisciplinarias de Jóvenes Investigadores en Ciencias Sociales organizadas por la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (IDAES-UNSAM), Buenos Aires.
- Del Bono, A. y Bulloni, M. (2013). Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un aporte regional sobre el sector de call centers en Argentina. En Cecilia Senén González y Andrea del Bono (Dir.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: UNLaM.
- D'Urso, L. (2012). Conflictos laborales de trabajadores tercerizados del sector automotriz. Cuando la acción colectiva construye identidad. Trabajo presentado en las VII Jornadas de Sociología de la UNLP organizadas por el Departamento

de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

- Etchemendy, S. y Collier, R. (2007). Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Politics and Society*, 35(3), 363-401.
- Fernández Massi, M y Longo, J. (2018). Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio. *Polis. Revista Latinoamericana*, Santiago de Chile, 17, 207-235.
- Fernández Milmanda, M. B. (2010). Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil (Argentina 2004-2009). Trabajo presentado en el V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política organizado por la Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, Buenos Aires.
- Henry, L. (2013). Fragmentación y precarización laboral en la prensa escrita. Los desafíos para la representación y la organización colectiva de los periodistas en un entorno productivo flexibilizado. En Cecilia Senén González y Andrea del Bono (Dir.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: UNLaM.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume Ediciones.
- Landriscini, S. (2015). Reorganización productiva e innovación a partir de los hidrocarburos de reservorios no convencionales en la Cuenca Neuquina. Alianzas, redes, subcontratación y tercerización. Trabajo presentado en el 12.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- (2017). Cambios en las relaciones del trabajo en la Cuenca Hidrocarburífera Neuquina. Desregulación, reestructuración y flexibilidad en los reservorios no convencionales. Trabajo presentado en el 13.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- Mansilla, D. (2013). *Análisis de diagnóstico sectorial. Petróleo y Gas*. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva: Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (2018). Metodología para el relevamiento, sistematización y análisis de los conflictos laborales colectivos. Recuperado de: <https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/conflictoslaborales/metodologia.pdf>.
- Muñoz Terra, L. (2008). Los eslabones invisibles de la reestructuración productiva: las empresas subcontratistas de Repsol YPF y sus trabajadores. *Trabajo y Sociedad*, 9(10), 1-20.

- (2013). Cambios en la gestión del trabajo: carreras laborales desfiguradas en la transición hacia una nueva cultura laboral en el sector petrolero argentino. *Gaceta Laboral*. Vol. 19, No. 3, 243-263.
- Orlansky, D. y Makón, A. (2003). De la sindicalización a la informalidad. El caso REPSOL-YPF. *Revista Argentina de Sociología*. 1(1), 7-26.
- Palermo, H. y Rossi, C. (2011). Acumulación de capital y hegemonía empresaria en la privatización de YPF. Trabajo presentado en el 10.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- Palermo, H. (2012) *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia.
- (2013). *Apuntes para pensar la nacionalización de YPF: relaciones laborales y tensiones sociales en Comodoro Rivadavia*. Buenos Aires: CLACSO.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de Trabajo*, 2(3), 47-68.
- Palomino, H. (2000). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 17, 95-116.
- (2007). Un nuevo indicador del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Los conflictos laborales en la argentina 2006-2007. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 7, 17-35.
- Prado, M. y Robledo, M. (2015). La actividad petrolera en la zona norte de la Provincia de Santa Cruz: El papel de los actores empresariales regionales y su relación con el desarrollo territorial. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo* (11), 99-118.
- Radiciotti, L. y D'Urso, L. (2013). Heterogeneidad en el sector Comercio. Una mirada sobre las relaciones laborales en el subsector shopping center. En Cecilia Senén González y Andrea del Bono (Dir.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: UNLaM.
- Rubbery J. et al. (2002). Changing organizational forms and the employment relationship. *Journal of Management Studies*, 39(5), 645-672.
- Shorter, E. y Tilly, C. (1985). *Las huelgas en Francia. 1830-1968*. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Trajtemberg, D. (2007). La negociación colectiva en 2006: un nuevo mecanismo de coordinación. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 7, 37-55.