

LA EROSIÓN DEL PODER SINDICAL EN UN ESCENARIO DE PRIVATIZACIÓN: EL CASO DEL SINDICATO UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (SUPE)

Leticia Muñiz Terra
Universidad Nacional de La Plata (Argentina)
lmuniz@ceil-piette.gov.ar

Resumen

En los años 90, con la llegada de Carlos Menem a la presidencia de la Nación, se puso en práctica en nuestro país un programa general de reformas estructurales de fuerte inspiración neoliberal que significó, entre otras cosas, la implementación de un proceso de privatización de empresas públicas y de reformas laborales que trajeron consigo un conjunto de transformaciones para las organizaciones sindicales.

A través de un estudio cualitativo, basado fundamentalmente en una recopilación bibliográfica sobre el tema y en un trabajo de campo en el que realizamos entrevistas a un grupo de ex dirigentes gremiales, en esta ponencia intentamos comprender las transformaciones que la desestatización de la empresa petrolera estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) propiciaron sobre SUPE (Sindicato Unido Petroleros del Estado, hoy SUPEH), develando además las estrategias sindicales desarrolladas frente a estos cambios. Teniendo en cuenta asimismo que la Federación SUPE está conformada por un conjunto de sindicatos locales, enfocamos la mirada sobre un caso específico, la filial Ensenada de SUPE, con el objeto de analizar también en este nivel, por un lado las consecuencias locales de los cambios estructurales y, por otro lado, si las políticas sindicales implementadas por la organización gremial en el ámbito nacional fueron reproducidas por este sindicato local.

Palabras clave: SUPE - Privatización de YPF - Filial Sindical Local.

Presentación

Los años noventa pueden hoy recordarse como aquellos que trajeron consigo profundos cambios estructurales, más allá de las movilizaciones que desarrollaron diferentes sectores de la sociedad argentina para impedir la implementación de un modelo económico neoliberal, en la actualidad no cabe duda de que las luchas iniciadas por aquellos años no han logrado evitar la modificación de la relación de fuerzas existentes, resquebrajando el poder político que tenían los sindicatos al inclinar la balanza en favor de organizaciones empresariales.

En este sentido el año 1991 puede ser considerado como un punto de inflexión, puesto que a partir de ese año se inicia el proceso de privatización de las empresas públicas, elementos que contribuyeron a restringir la capacidad de acción de las organizaciones sindicales.

El propósito central que nos planteamos en estas páginas es comprender las transformaciones que la desestatización de la empresa petrolera estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) propiciaron sobre SUPE (Sindicato Unido Petroleros del Estado, hoy SUPEH), develando además las estrategias sindicales desarrolladas frente a estos cambios. Teniendo en cuenta asimismo que la Federación SUPE está conformada por un conjunto de sindicatos locales, enfocamos la mirada sobre un caso específico, la filial Ensenada de SUPE, con el objeto de analizar también en este nivel, por un lado las consecuencias locales de los cambios estructurales y, por otro lado, si las políticas sindicales implementadas por la organización gremial en el ámbito nacional fueron reproducidas por este sindicato local.

Así entonces las principales preguntas que guían este trabajo se refieren a: ¿cuál fue el impacto de la privatización de YPF sobre SUPE Federación en general, y sobre la filial de Ensenada en particular?, ¿cuáles fueron las estrategias sindicales de respuesta de la organización gremial en el ámbito nacional y el sindicato local frente a las transformaciones anteriormente mencionadas? En caso de haberse registrado disímiles estrategias sindicales por parte de la Federación Supe y su filial de Ensenada, nos interesa comprender ¿cuáles son las principales causas que nos permitirían explicar estas diferencias? y si esta situación propició una modificación en la tradicionales relaciones políticas al interior del sindicato petrolero.

De acuerdo a los interrogantes planteados, en este trabajo realizamos inicialmente una descripción del proceso de privatización de YPF, para desembocar luego en una presentación de las características que la Federación SUPE en general, y la filial SUPE de Ensenada en particular muestra en tanto organizaciones gremiales representativas del sindicalismo peronista.

Posteriormente presentamos una reflexión en torno al impacto que la desestatización de la firma petrolera tuvo para SUPE, analizando luego las estrategias sindicales de respuesta del gremio petrolero ante el avasallamiento de sus derechos económicos y políticos adquiridos. Para el desarrollo de este trabajo se han realizado búsquedas bibliográficas y entrevistas semi estructuradas a ex dirigentes sindicales, quienes fueron tomados como informantes clave.

La privatización de la industria petrolera: hacia una transformación de las relaciones de poder

Las reformas estructurales encaradas por el menemismo en los años 90 significaron un desafío importante para los sindicatos, pues amenazaron las instituciones corporativas que habían servido para consolidar su alianza histórica con el peronismo.

El proteccionismo económico, las políticas Keynesianas de demanda y la alta regulación del mercado laboral característicos de los gobiernos peronistas eran ahora reemplazados por un modelo de apertura comercial, liberalización financiera, ajuste fiscal y reducción de los activos estatales.

La privatización de las empresas públicas sería implementada a través de un proceso rápido e integral, que garantizó a los nuevos propietarios la preservación del carácter monopólico u oligopólico de los mercados, asegurando así bajos o nulos riesgos empresarios y amplios márgenes de libertad para la fijación de tarifas, en un contexto de lenta conformación de agencias regulatorias que controlarían el poder de mercado de las nuevas compañías. Un pequeño número de grupos económicos nacionales y extranjeros se quedaron así con la mayor parte de las firmas privatizadas, acentuándose desde entonces el paulatino proceso de concentración de la propiedad. El proceso de desestatización de las empresas públicas significó una importante reducción de la plantilla de trabajadores estatales que contribuirían a aumentar los índices de desempleo.

Este proceso estuvo acompañado además por una importante transformación en el sistema nacional de relaciones laborales, que tenía como objetivo principal “satisfacer los reclamos de las organizaciones empresariales, quienes sostenían que los costos asociados a las regulaciones vigentes atentaban contra la competitividad, que la negociación centralizada fortalecía a los sindicatos y elevaba los costos laborales y que la protección socavaba la disciplina laboral...” (Cortés y Marshall, 1999).

La reestructuración de las empresas públicas y la flexibilización de la normativa laboral repercutieron así en la organización sindical al limitar su poder de negociación y reducir su capacidad de protección. Se modificaba de esta forma la tradicional imbricación entre peronismo y sindicalismo que se había originado en los años 40.

El Sindicato Unido Petroleros del Estado como paradigma del sindicalismo peronista

Las reformas estructurales de los años 90 alteraron la tradicional intervención estatal en la relación laboral que desde el surgimiento y desarrollo del peronismo, venía inclinando la balanza a favor de la clase trabajadora (1).

Desde los años 40 y 50, los sindicatos habían logrado concentrar una cuota importante de poder como consecuencia de la estrecha relación establecida con el gobierno peronista en el poder, pues cuando Perón llegó a la presidencia de la Nación desplegó una política tendiente a lograr la identificación del movimiento obrero con la causa peronista que incluía, entre otras cosas, la promoción de las negociaciones colectivas bajo tutela estatal (privilegiando los intereses de los trabajadores por sobre los empleadores), el otorgamiento de la personería jurídica y con ello del monopolio de representación de los trabajadores a aquellos sindicatos que apoyaban las políticas del gobierno y la implementación de un conjunto de reformas en materia laboral favorables a los trabajadores.

De esta manera el movimiento obrero lograba concretar una serie de reformas laborales por las que venía bregando, pues aunque estas modificaciones aparecieron como iniciativas del gobierno eran en realidad el resultado de importantes reivindicaciones y luchas del movimiento sindical.

A principios de la década del cincuenta los sindicatos se habían transformado ya en organizaciones masivas que representaban a más de la mitad de los obreros industriales. El aumento en las dimensiones de las organizaciones obreras implicó entonces un cambio importante en la administración de funciones, pues ya no era posible la organización del gremio a través de la participación directa y continua de los miembros, razón por la cual se desarrolló una nueva y compleja división de tareas dentro del sindicato. Así entonces los dirigentes gremiales se transformaron en sindicalistas profesionales, consolidando su liderazgo a través de la utilización de una estrategia política verticalista y la concentración de las decisiones en sus manos.

El Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE) puede ser considerado como una organización gremial paradigmática del sindicalismo peronista. Nacido al calor del desarrollo industrial de la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) en los años cuarenta, SUPE fue desde sus orígenes una organización gremial íntimamente ligada a la causa peronista.

La compañía petrolera estatal había sido creada en el año 1922, dedicándose desde entonces a la exploración, extracción, almacenamiento, refinación, distribución y comercialización de los productos derivados del petróleo. El descubrimiento de nuevos pozos petroleros, propiciaría con el correr de los años el desarrollo de la industria petrolífera y la expansión de YPF a lo largo del territorio nacional.

La gran dimensión de YPF sería la condición de posibilidad para la creación de una organización gremial de alcance nacional. El surgimiento de la Federación SUPE fue, así, el resultado de la unión de las diferentes sindicatos petroleros “ypefeanos” desparramados por el país que, reunidos en la ciudad de Ensenada el día 20 de septiembre de 1946, aprobaron la conformación

de esta organización gremial.

Desde sus orígenes en el año 1944, el sindicato de obreros y empleados de YPF de la ciudad de Ensenada consideró de vital importancia la creación de una federación sindical de alcance nacional. La llegada de Perón a la presidencia de la Nación impulsó entonces a la organización gremial ensenadense a propiciar la gestación de la unión de los sindicatos petroleros en una federación. El nombramiento de Pedro Gomis, representante de la destilería de Ensenada, como secretario general de la primer comisión directiva de SUPE Federación en el año 1946 lo ponen así de manifiesto. A partir de entonces, la filial de Ensenada mantuvo una íntima vinculación con la Federación Supe, quién interpeló constantemente a los gobiernos peronistas para alcanzar la consecución de sus reivindicaciones.

La trascendencia que adquirió SUPE Federación desde ese momento se percibe claramente al analizar el rápido crecimiento de la organización sindical y el poder político que alcanzó como interlocutor de clase ante el gobierno, exigiendo constantemente el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de YPF.

Por aquellos años, SUPE vio ampliar rápidamente las dimensiones de su organización. El número de afiliaciones creció junto a la expansión de YPF, y la adquisición de la personería jurídica le otorgó a la federación y a sus filiales el monopolio legítimo de representación de los trabajadores petroleros. A través de diferentes leyes laborales, un conjunto de reivindicaciones reclamadas al gobierno se plasmaron también en hechos concretos: los obreros petroleros lograron así tener aumentos salariales, vacaciones pagas, indemnizaciones por accidente de trabajo y por despido, derecho a percibir haberes en caso de enfermedad, derecho a la jubilación y a la pensión, etc. La creación de una obra social sindical le dio además a SUPE la posibilidad de aumentar sus recursos económicos al administrar las contribuciones de todos los trabajadores petroleros. Asimismo, la organización gremial comenzó a implementar un conjunto de programas sociales destinados a los afiliados y sus familias entre los que se destacan servicios como turismo, recreación, cursos de entrenamiento, etc.

La organización política de SUPE se fue complejizando junto al aumento de las dimensiones del sindicato y, al igual que el resto de las organizaciones gremiales peronistas de la época, la relación directa que la conducción del gremio tenía con el trabajador "ypfeano" comenzó a diluirse. Los dirigentes de SUPE se alejaron así del trabajo petrolero propiamente dicho y comenzaron a desarrollar la actividad político sindical como profesión. Este distanciamiento respecto de las bases obreras que decían representar se plasmó con el tiempo en el desarrollo de un verticalismo sindical, que fue consolidado gracias al poder que los dirigentes gremiales concentraron en sus propias manos. La escasa renovación de la conducción de la Federación SUPE, a lo largo de su historia, torna evidente el afianzamiento de fuertes liderazgos políticos como rasgo distintivo del sindicalismo petrolero.

Por otra parte, la estrecha relación entre SUPE y el gobierno peronista propició la disminución de la lucha sindical como estrategia de presión para alcanzar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores de YPF; pues la imbricación entre ellos permitió el desarrollo de una estrategia articulada de la que ambos se favorecían: el gobierno amparaba las reivindicaciones sindicales concediendo al sindicato los beneficios laborales que este reclamaba, y la organización sindical, en contrapartida, brindaba su apoyo a las políticas peronistas transformándose en un transmisor oficial de la política gubernamental.

Como sindicato peronista SUPE se incorporó a la Confederación General del Trabajo en 1949, año en que apoyó, junto a la central sindical, la reforma de la Constitución Nacional que le permitiría al general Perón obtener su tan ansiada reelección presidencial. El sindicato petrolero argumentaba su apoyo a la reforma de la carta magna sosteniendo que "...nuestro sindicato promueve la Constitución de 1949 por ser defensora del petróleo nacional y de toda otra fuente de energía, (...) apoyando además las medidas obreristas del actual gobierno..." (SUPE filial Ensenada, Resúmenes Históricos, 1996).

El crecimiento de la Federación SUPE fue propiciado y sostenido por el conjunto de dirigentes sindicales de las diferentes filiales, que desde distintos puntos del país trabajaban para lograr la consolidación de la organización sindical como factor de poder. Entre ellas, SUPE Ensenada, fue una de las filiales que desde el principio señaló la importancia de organizar una federación de sindicatos petroleros en el ámbito nacional con una representación única, que se encargara de defender el conjunto de reivindicaciones de los trabajadores de YPF, propiciando una articulación de la lucha sindical que permitiera luego hacer extensivos los logros alcanzados.

SUPE Ensenada puede ser considerada, entonces, como una filial representativa del sindicalismo petrolero, que vio crecer las dimensiones de su organización sindical en forma paralela al desarrollo de Supe Federación, transformándose con los años en la filial con mayor número de afiliados. Además de las reivindicaciones alcanzadas por la Federación SUPE, a lo largo de las décadas del 40 y 50 la filial de Ensenada pudo implementar una serie de nuevas medidas sociales, entre las que se destacan: la inauguración de la biblioteca pública "General Mosconi" y de la biblioteca infantil "Eva Perón", la creación de un policlínico propio y de una proveeduría de SUPE para sus afiliados, la donación de ropa para el personal de Destilería por parte del gobierno, la instalación de una guardería para los hijos de los trabajadores, la creación de comedores y del fondo pro casa propia. En materia laboral, consiguió además la implementación de un escalafón único dentro de la empresa y la modificación en la cantidad de

horas diarias de trabajo.

Con la caída del gobierno peronista a mediados de los años 50 el sindicato petrolero, al igual que todo el sindicalismo peronista, empezaría a sufrir los embates de diferentes gobiernos militares para limitar su poder. Desde entonces, SUPE comenzó a desarrollar una política de defensa de los derechos adquiridos, participando activamente de las medidas de lucha de la CGT caracterizada por la táctica conocida como golpear para negociar. En buena medida, aunque en las décadas del 60 y del 70 la organización sindical continuó expandiendo más acotadamente sus programas sociales, en material laboral se acabarían los tiempos de bonanza. Si bien la embestida contra los sindicatos disminuía durante los escasos años en que los gobiernos constitucionales lograban permanecer, la agresión de los reiterados gobiernos militares- para conseguir el disciplinamiento de la fuerza laboral-haría necesaria la organización de una resistencia sindical dispuesta a defender los intereses de la clase trabajadora y a subsistir como factor de poder.

El debilitamiento del poder sindical

Como mencionamos anteriormente, en la década del 90 con la llegada de Carlos Menem a la presidencia de la Nación los sindicatos se vieron obligados a reformular sus pautas de acción tradicionales frente al Estado, pues el gobierno peronista en el poder impulsaba la implementación de reformas estructurales que afectarían al conjunto de las organizaciones defensoras de los trabajadores.

En un contexto de privatización de empresas públicas, el 28 de septiembre de 1992 se sancionó la ley 24145 -originada en un proyecto del poder ejecutivo- que dispuso la venta al sector privado de la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales. YPF era por ese tiempo la compañía estatal explotadora de recursos naturales de mayor envergadura del país. Su privatización fue organizada en dos etapas diferentes y significó no sólo la reducción del tamaño de la empresa vía racionalización del patrimonio del Estado, sino también su reestructuración interna y venta a partir de una oferta pública de acciones (Gerchunoff, 1992; Basualdo y Aspiazú, 2002).

Una de las consecuencias más importantes que trajo aparejada la reestructuración y privatización de YPF fue la drástica disminución en su plantilla de trabajadores, pues la empresa pasó de tener 23.283 empleados en el año 1991 a 5.690 en el año 1995 (Informes y balances de la empresa 1991-94 y Boletín de informaciones petroleras 1995).

Este desmantelamiento de la empresa petrolera estatal era un golpe directo al corazón del poder sindical, ya que al reducirse la cantidad de trabajadores de YPF, SUPE perdía un número importante de afiliados, razón por la cual vería ampliamente recortados sus recursos económicos. Paradójicamente, el gobierno peronista al que había brindado todo su apoyo en las elecciones presidenciales de 1989, impulsaba una vez en el poder una serie de medidas neoliberales que propiciaban la desarticulación del poder económico del sindicato. Esta disminución en el número de afiliados no sería, sin embargo, compensada por la afiliación de los trabajadores de los emprendimientos (2) organizados en torno a YPF, pues la cantidad de agentes que se insertaron en estas PyMES no fue realmente significativa en relación con el número de empleados de YPF desvinculados de la compañía petrolera (Barberena, 1997, Roffman, 1999). Como señala Victoria Murillo (1997), frente a la privatización de YPF, SUPE organizó 215 empresas que agruparon a 7.194 trabajadores ypefianos, quienes firmaron con la empresa petrolera contratos de provisión de servicios por uno o dos años luego de los cuales el contrato debía renegociarse.

La destilería de YPF ubicada en el Gran La Plata, fue sin duda alguna uno de los activos de la empresa más afectados, pues el proceso de reestructuración implementado en ella se tradujo en una disminución de la planta de personal, que sufrió una reducción de 5.400 agentes en 1991 a 600 en 1994. (SUPE, 1996). Como estas 4.800 fuentes laborales que se perdieron no podrían ser reemplazadas por los puestos de trabajo generados por los emprendimientos que se formaron con ex trabajadores de YPF para prestarles servicios a la compañía petrolera, SUPE sufriría así una disminución importantísima de su número de afiliados y una reducción equivalente en sus recursos económicos. Retenía así un número restringido de afiliados conformado por el personal de base de YPF y los trabajadores de las PyMES prestadoras de servicios a destilería.

Vemos así como la privatización de YPF significó un ataque directo al corazón del sindicalismo petrolero, pues con la reducción de la plantilla de trabajadores el SUPE perdería una importante cantidad de afiliados y vería fuertemente recortados sus recursos económicos.

Si consideramos la alianza que SUPE había tenido tradicionalmente con los gobiernos peronistas, y que gracias a ella el sindicato había fortalecido su capacidad organizativa, y garantizaba ciertos beneficios laborales a sus trabajadores, resulta evidente que la privatización de YPF erosionaba directamente la situación de "privilegio" del sindicato. Teniendo en cuenta este cambio en las relaciones de fuerza, y considerando el apoyo que SUPE le había brindado a Carlos Menem en las elecciones presidenciales de 1989, nos preguntamos entonces: ¿cuáles fueron las estrategias desplegadas por SUPE Federación y por la filial SUPE de Ensenada ante la traición del peronismo en el poder? y ¿por qué decidieron desarrollar esa estrategia política sindical y no otra?

La redefinición de las estrategias sindicales

Ante las reformas estructurales de la década del 90, las diferentes organizaciones sindicales ensayaron diversas estrategias para hacer frente a las transformaciones que se estaban gestando. Como afirma Victoria Murillo (1997) hubo sindicatos que resistieron las reformas y otros que negociaron demandas específicas, pero aceptando el proceso en general. Estos últimos pueden a su vez dividirse entre aquellos que se adaptaron al proceso renovando sus demandas hacia el gobierno (supervivencia organizativa) y aquellos que mantuvieron sus pautas tradicionales de acción frente al Estado (subordinación).

En el caso específico de SUPE, el sindicato petrolero desarrolló una estrategia de negociación de demandas específicas. Así entonces, frente al proceso de reformas estructurales desarrollado por aquellos años, SUPE, junto a otros sindicatos peronistas enrolados en la CGT, decidió aceptar el proceso en general, pero negociando con el gobierno ciertos condicionamientos a las reformas institucionales. El objetivo que perseguía con esto era aumentar sus recursos organizativos, para compensar la decadencia de los recursos políticos e industriales y ganar una mayor autonomía tanto del estado como de la capacidad movilizadora de las bases, influida por las condiciones del mercado laboral (Murillo, 1997).

Redefiniendo entonces su accionar, la federación SUPE desarrolló una estrategia de “supervivencia organizativa” al transformarse en un “sindicato de negocios”, pues ante las transformaciones desarrolladas y la pérdida importante de poder que estaba sufriendo decidió negociar con YPF la conformación de emprendimientos prestadores de servicios a la empresa, que serían en muchos casos dirigidos por el propio sindicato nacional. SUPE sería desde entonces dueño de un conjunto de PYMES prestadoras de servicios a YPF. Elegía así reconvertirse antes que admitir la posibilidad de perder definitivamente su poder económico y político, transformándose en muchos casos en empleador de sus propios afiliados.

Ahora bien, teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrollan las reformas estructurales de la década del 90, podríamos preguntarnos ¿por qué razón los dirigentes petroleros en el ámbito nacional decidieron adoptar este tipo de estrategia, en lugar de subordinarse totalmente o resistir en forma activa? Pues si consideramos, la traición del gobierno en el poder, podemos pensar que la federación SUPE podría haber ofrecido resistencia, oponiéndose activamente a la privatización de YPF, parando sus plantas de producción, movilizándolo masivamente a los trabajadores petroleros, defendiendo hasta las últimas consecuencias los valores ideológicos que habían dado origen tanto a la empresa petrolera estatal como a la organización sindical.

Por otro lado podemos también pensar que, dada la íntima relación que la cúpula petrolera sindical tenía con el presidente (3), SUPE podría haber apoyado abiertamente las iniciativas políticas nacionales subordinándose al gobierno sin negociar nada a cambio.

Con esto queremos decir que si bien el sindicato petrolero tomó un rol colaboracionista al optar por una estrategia sindical de supervivencia organizativa, tuvo en sus manos la posibilidad de ensayar otro tipo de estrategias, pero prefirió adaptarse a las nuevas reglas de juego, y transformarse en un sindicato de negocios. Sobrevivir en el nuevo contexto, mantener cierta cuota de poder, ese fue el objetivo que decidió privilegiar.

Esta estrategia política no fue sin embargo seguida por todos los sindicatos locales, pues hubo algunas filiales que opusieron resistencia al desmantelamiento de la empresa y se negaron a ser cómplices de la política de privatización. SUPE Ensenada fue uno de estos sindicatos locales (4) que, presionado por sus bases, salió a la calle a pelear contra la privatización, reestructuración productiva y pérdida de puestos de trabajo en los establecimientos de YPF. La estrategia de oposición a la privatización incluyó la movilización de los trabajadores petroleros que organizaron marchas, huelgas de hambre, carpas de resistencia, etc. Esta estrategia inicial fue al poco tiempo modificada, pues ante la fragmentación de la lucha sindical y la complicidad del sindicato nacional, esta filial decidió aceptar la conformación de emprendimientos en torno a YPF, pero rechazando la posibilidad de gestionarlos. De esta forma SUPE Ensenada colaboró con los ex trabajadores “ypefeanos” en la conformación de estas PYMES y rechazó la posibilidad que le daba la empresa de gestionar estos emprendimientos. Como nos contaba un dirigente de aquellos años “... si aceptábamos esto dejábamos de ser un sindicato, porque nosotros habíamos sido elegidos para defender el interés profesional del gremio, no para manejar económicamente un emprendimiento, con lo cual íbamos a tener que ser empleadores de nuestros afiliados. Con esto se trastocaba todo, era un acto de corrupción muy importante que no pensábamos aceptar...” (5).

De esta forma entonces, si bien el sindicato local aceptó la posibilidad de que se conformaran emprendimientos ante la reestructuración productiva que se estaba llevando a cabo en la destilería, decidió no participar en la conducción de estas PYMES y seguir siendo una organización defensora de los derechos de los trabajadores; rechazando la posibilidad de transformarse en un sindicato de negocios al no desarrollar una estrategia de supervivencia organizativa como hizo el sindicato nacional. Su poder político y económico quedaría desde entonces restringido, por un lado, a las escasas negociaciones que pudiera encarar con la federación sindical y con los directivos locales de la empresa; y por otro lado, a las cuotas sindicales de un número de afiliados reducido que, según las afirmaciones del secretario general del sindicato local (6) actualmente alcanza los 1.400 afiliados

permanentes y los 2.200 afiliados eventuales. Estos últimos son los obreros anotados en la bolsa de trabajo de la filial que desarrollan actividades laborales en determinados períodos cuando se para alguna de las plantas de producción de la destilería con el objeto de realizarle reparaciones.

La implementación de una estrategia sindical alternativa a las encaradas por la federación sindical trajo consigo cierta tensión entre este sindicato regional y la organización gremial en el ámbito nacional, situación que se traduciría en un enfrentamiento político interno que costaría mucho poder resolver; como nos explica el secretario general de la filial de Ensenada "...con la gente de federación estuvimos enfrentados muy fuerte en algunos momentos, hasta que se entendió que nosotros no estábamos en contra de nadie sino a favor de que se nos respete y de nuestros derechos. Así que después de un tiempo, empezamos a transitar, se nos empezó a entender, a escuchar y producto de eso, creo que hoy hay una relación bastante amena, no es una relación tirante, nos permite transitar, básicamente porque nosotros tenemos bien claro lo que queremos, y a dónde vamos..."

La flexibilización de las relaciones laborales: la renegociación de los Convenios Colectivos de Trabajo

La desarticulación del poder económico y político del sindicato petrolero estuvo acompañada por la reforma de las leyes laborales vigentes que permitían una progresiva flexibilización en las relaciones laborales y profundizarían la pérdida del poder político que venía sufriendo el sindicato, situación que se materializaría en las progresivas modificaciones de los convenios colectivos de trabajo.

Hasta la década del 90 la actividad petrolera estuvo regida por el convenio colectivo de trabajo por empresa nº 23 de 1975 que, habiendo sido elaborado en el marco de la ley 20.744, favorecía la negociación sindical cupular y propiciaba una estrategia centralizada en las decisiones políticas. Este convenio colectivo, firmado entre YPF Sociedad del Estado y SUPE, le otorgaba al sindicato amplias facultades en la representación gremial y le concedía importantes atribuciones en: la constitución, modificación y alteración en sentido ascendente o extinción del vínculo laboral, el ingreso, aseguramiento de carrera y movimientos subsiguientes del trabajador petrolero y el ejercicio del poder disciplinario y en casos previstos de extinción del contrato laboral. Como la mayor parte de los convenios colectivos de trabajo negociados en 1975, este convenio comprendía a todo el personal orgánico de la empresa cualquiera fuera su jerarquía y función, establecía un contrato de trabajo de tiempo indeterminado, de plazo fijo y excepcionalmente de carácter eventual, una jornada de trabajo de 7 horas diarias y 35 horas semanales y en materia salarial, sostenía que la empresa no podría aplicar a sus trabajadores en ningún caso un sistema de remuneración basado en mayor rendimiento o destajo. En líneas generales vemos entonces que se le daba a SUPE competencias fundamentales en decisiones centrales de la compañía petrolera estatal, estructurando así una relación de fuerzas en la que se le daba mucho poder al sindicato petrolero.

A partir de la reforma de la normativa laboral en los años 90 se abrió un nuevo proceso de negociación de convenios colectivos que traerían consigo una serie de modificaciones en los diferentes institutos laborales. En la firma del convenio colectivo de trabajo nº 30 de 1990 empieza a reflejarse la pérdida de poder político que comienza a padecer el sindicato petrolero, que se irá profundizando en cada uno de los nuevos convenios firmados a lo largo de la década. En este convenio en particular, el sindicato sufre cierta restricción en lo que respecta a la actividad sindical, pues se establece claramente que "...la función que ejerzan los delegados gremiales no los excluye de cumplir con sus obligaciones laborales habituales, estando sujetos al régimen laboral común a todo el personal. Los delegados, de ser necesario, podrán hacer uso de hasta 24 horas mensuales para el desempeño de sus funciones gremiales sin descuento de haberes..." (7). A su vez se restringe la posibilidad de que SUPE intervenga como órgano de representación en aquellas situaciones que pudiesen "afectar la situación jurídico laboral del trabajador o de su vínculo contractual", poniendo así en entredicho la estabilidad laboral (Orlasky y Makón, 2002). Este convenio modifica además la jornada de trabajo (que pasa a ser de 8 horas diarias y 48 horas semanales), la forma de medir la antigüedad para el otorgamiento del período de licencia anual ordinaria y deja fuera de convenio al personal que cumple jefatura y o representación empresaria de confianza y al personal de seguridad general con capacidad de mando.

En el año 1993 se firmó el convenio colectivo de trabajo nº 90 que, reemplazando al anterior, recortaba la participación que SUPE tenía en las decisiones centrales de la compañía petrolera estatal reduciendo las licencias gremiales o estableciendo por ejemplo que, "la empresa podría designar personal ingresante en determinadas situaciones, correspondiendo a la Federación SUPE sugerir sólo hasta un 20% de este nuevo personal de acuerdo a su listado de aspirantes" (8). Asimismo, en este convenio los empresarios petroleros lograron disminuir la cantidad de representantes gremiales por cada establecimiento de la compañía, que pasó de 1.187 delegados en octubre de 1991 a 148 en febrero de 1993 (YPF Memorias y Balances Contables, 1994). Este decrecimiento en la cantidad de delegados gremiales significaba una reducción de la representación sindical, pues disminuía la cantidad de delegados gremiales en relación con la cantidad de trabajadores, situación que queda puesta de manifiesto si tenemos en cuenta que antes de 1991 existía una relación aproximada de 1 delegado por cada 20 trabajadores, pasando a ser en 1993 de 1 delegado por cada

71 trabajadores (9). Asimismo este convenio colectivo modificaba dos institutos laborales importantes, ya que, por un lado, atacaba al descanso anual remunerado al permitir el fraccionamiento de las vacaciones de acuerdo a las necesidades de la empresa; y por otro lado, avanzaba sobre las remuneraciones al establecer la posibilidad de que el trabajador reciba una remuneración adicional como premio por una mayor eficiencia y desempeño individual (10) y por sus condiciones personales y profesionales identificados con los criterios de competitividad y eficiencia.

A partir del año 1995, SUPE comenzó a firmar diferentes convenios colectivos de trabajo con las PYMES que realizaban actividades en directa relación con la actividad petrolera, incorporando desde entonces una progresiva flexibilización en las condiciones laborales de los trabajadores de estos emprendimientos. En estos convenios se incluyen entonces importantes cambios tales como: la existencia de contratos de trabajo promovidos y el período de prueba de 90 días, la incorporación de una evaluación anual por desempeño, la extensión de la jornada de trabajo hasta 12 horas diarias y 48 horas semanales, la posibilidad de aplicar cierta flexibilidad en la remuneración y, en relación a las actividades laborales, se incorpora en todos los casos la implementación de estrategias de "polivalencia funcional, con el único y expreso objetivo de eficientizar su potencial productivo, reconvertir en positivos los lucro cesantes que se plantean en la organización y racionalizar adecuadamente la estructura de costos, todo ello a favor de un mejor posicionamiento en un mercado altamente competitivo". Se afirma así que "la empresa aplicará sus indelegables facultades de administración y dirección, implementando formas y criterios de polivalencia laboral como medio de mayor aprovechamiento de su mano de obra disponible ante situaciones que comprometan el normal desarrollo de su gestión" (Convenios Colectivos de Trabajo nº 142/95, 143/95, 268/97, 320/98, 326/98, 505/02, entre otros).

El convenio colectivo de trabajo nº 144 firmado entre YPF S.A. y SUPE, en el año 1995, adquiere relevancia significativa, en tanto refleja el progresivo debilitamiento del poder político del sindicato al incorporar de manera explícita la flexibilidad laboral. Así entonces no sólo reduce a 16 horas la carga horaria que los delegados sindicales pueden utilizar con goce de sueldo para la actividad gremial y le quita la posibilidad a SUPE de proponer hasta un 20% del personal que ingresa a la empresa, sino que también restringe aun más el personal que queda bajo convenio e incluye explícitamente la implementación de la polivalencia y flexibilidad funcional que, "implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le son propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa, cuando condiciones especiales temporarias e imprevisibles de la operación o de la tarea, hagan necesaria su razonable aplicación, debiendo la empresa disponer los mecanismos necesarios para solucionar la contingencia".

Este convenio fue reemplazado por el convenio colectivo de trabajo nº 223 de 1997, que reduce el personal comprendido a trabajadores incluidos en las cuatro categorías más bajas del escalafón (ayudantes, auxiliares, operadores analistas y operadores asistentes), ratifica la polivalencia funcional del anterior convenio colectivo y restringe la antigua prioridad que tenían los familiares de los empleados de YPF para ingresar a trabajar en la empresa.

Finalmente en el año 2001, YPF S.A. firma con SUPE el convenio colectivo de trabajo nº 450 que siguiendo las ideas rectoras de los anteriores limita aún más el personal bajo convenio, reafirma la flexibilidad funcional e incluye, además, la utilización de nuevas formas de contratación laboral al señalar que, "el trabajador comprendido en este convenio, cualquiera sea su nivel y función, está vinculado a la empresa por contratos individuales de trabajo, sujetos a las distintas modalidades de contratación reconocidas por las normas vigentes".

Vemos entonces que la sucesiva modificación de los convenios colectivos de trabajo refleja claramente el proceso de erosión del poder político que sufre la Federación SUPE. Esta situación se reprodujo en todas sus filiales que verían seriamente limitado su poder para desarrollar políticas sindicales específicas.

Así entonces en las negociaciones con los directivos locales de la empresa, SUPE Ensenada, por ejemplo, tuvo que adaptar sus comportamientos y reivindicaciones a los nuevos convenios colectivos de trabajo que se iban firmando. De esta forma admitió una restricción en su representación gremial, una disminución en la participación en las cuestiones internas de la compañía y la aplicación de políticas laborales de flexibilidad. Su rol político quedó así prácticamente restringido a la implementación de las decisiones que se tomaban en la federación nacional, quedando estrictamente limitado su margen de acción. Por otro lado, algunas de las PYMES prestadoras de servicios a la destilería negociaron con SUPE federación un conjunto de convenios colectivos para regular las relaciones laborales que introducían cláusulas de productividad y flexibilidad. La filial de Ensenada aceptaba así que los afiliados incluidos en estos convenios colectivos trabajaran bajo condiciones laborales caracterizadas por una flexibilidad funcional, numérica y financiera (11) (Convenios Colectivos de Trabajo nº 493/02, 506/02, 508/02, 522/03, 585/03, entre otros).

A partir de la firma de estos diversos convenios colectivos de trabajo el sindicato petrolero comenzó a tener distintas categorías de afiliados trabajando bajo diferentes normas laborales, pues como nos explicaba el secretario general de la filial de Ensenada "hoy en el sindicato existen diferentes características de afiliados, tenemos por un lado los trabajadores de Repsol YPF, que son los

trabajadores que han quedado en YPF afiliados históricos del gremio; por otro lado están los socios de las cooperativas, es decir los dueños de los microemprendimientos que también son afiliados al gremio; tercero tenemos los trabajadores contratados de estos emprendimientos que también son afiliados al gremio; y en cuarto lugar, tenemos los afiliados eventuales, que son los compañeros eventuales de la bolsa de trabajo...”.

Esta heterogeneidad en las categorías de afiliados trae consigo una desigualdad creciente, pues al existir paralelamente convenios colectivos de trabajo con distintos derechos y obligaciones en sus institutos laborales, los trabajadores petroleros desarrollan su actividad laboral bajo disímiles condiciones de trabajo, situación que genera, por un lado, contradicciones y problemas al interior del sindicato, y por otro lado, una importante desigualdad entre los obreros del petróleo que eran, hasta hace unos años, compañeros de trabajo.

Reflexiones finales

Como hemos visto hasta aquí, la federación SUPE y la filial de Ensenada surgieron en los años 40 al calor del desarrollo de la empresa petrolera estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales, logrando expandir su influencia y consolidar su poder económico y político, en tanto gremio representativo del sindicalismo peronista. Aunque en los años 60 y 70 la organización sindical veía cuestionadas sus reivindicaciones de clase, debiendo enfrentar las sucesivas agresiones de los gobiernos militares para restringir sus derechos adquiridos; fue recién en la década del 90, con la privatización de YPF, cuando la federación sindical sufrió una investida decisiva contra el poder que detentaba.

En este trabajo hemos procurado averiguar cuál fue el verdadero impacto de la desestatización de la empresa petrolera estatal sobre el sindicato, para analizar luego las estrategias sindicales ensayadas tanto por la federación SUPE como por la filial Ensenada de SUPE.

Señalamos así que el año 1991 fue un momento clave para SUPE, pues como ya hemos visto, con la privatización de YPF el poder que tenía el sindicato fue profundamente erosionado. Esta situación se veía claramente reflejada en la sucesiva modificación de los convenios colectivos de trabajo.

A lo largo de nuestra reflexión pretendimos además poner en cuestión las estrategias sindicales implementadas, para analizar cuál fue el real margen de acción que tuvieron tanto SUPE federación como la filial de Ensenada. Vimos así que aunque en el ámbito nacional el sindicato implementó una estrategia de supervivencia organizativa, la filial de Ensenada se negó a transformarse en sindicato de negocios. Pero no hemos respondido todavía a uno de nuestras preguntas iniciales: ¿cuál fue la razón por la cual a pesar de formar parte de un mismo sindicato, ambas organizaciones gremiales ensayaron diferentes estrategias de respuesta? Aunque responder a este interrogante no es sin duda una tarea sencilla, lo presentado hasta aquí nos permite pensar que fueron varios los factores que incidieron en la decisión tomada por los dirigentes gremiales.

Así entonces consideramos que, una de las principales razones que influyeron en el ámbito nacional en la decisión desplegar la estrategia sindical desarrollada puede tener que ver con la organización política interna del gremio, pues como hemos visto la federación SUPE era un sindicato verticalista, en el que la cúpula sindical se había distanciado paulatinamente de las bases obreras que decían representar. Este alejamiento le permitió entonces tomar decisiones en soledad sin demasiada presión de sus afiliados, que se encontraban diseminados a lo largo del territorio nacional.

Otro factor que influyó es sin duda la íntima relación que la cúpula sindical tenía con el gobierno, pues en un contexto de transformaciones estructurales que afectaban directamente al sindicato petrolero, la organización gremial en el ámbito nacional podría haber decidido resistir activamente en lugar de colaborar. Los lazos cercanos con el gobierno de turno fueron entonces otro de los factores importante que influyeron en la decisión de cooperar.

A través de una política colaboracionista la Federación SUPE se negó así a resistir, desmovilizando a los trabajadores petroleros al argumentar que ante semejantes reformas estructurales el sindicato nada podía hacer, y que debía adaptarse a los nuevos tiempos para no desaparecer.

La filial de Ensenada implementó por su parte una estrategia sindical diferente que estuvo sin duda condicionada por un conjunto de factores particulares. Entre ellos cabe destacar el rol que cumplieron los trabajadores de la destilería, pues en los tiempos iniciales de la transformación presionaron a los dirigentes gremiales locales para resistir la privatización, rechazando así la postura colaboracionista que propiciaba la federación SUPE. Esta presión obrera pone de manifiesto, además la relación cercana que los dirigentes locales tenían con sus afiliados, pues al ser un sindicato regional no existía una organización burocrática tan verticalista que impidiera la interacción entre trabajadores y dirigentes gremiales. Otro factor a tener en cuenta es que la cúpula sindical local decidió, en el momento de crisis, rechazar la posibilidad de transformarse en sindicato de negocios, distanciándose así de los dirigentes nacionales al poner en primer plano la defensa de los derechos de sus afiliados.

Esta tensión entre la federación nacional y sindicato local, consecuencia de las diferentes estrategias sindicales adoptadas, es así

un elemento que nos permite ver el impacto de la desestatización de YPF sobre la organización sindical, poniendo en evidencia las diferencias y consecuencias que la reestructuración de la industria petrolera produjo al interior del sindicato.

Vemos así que la privatización de YPF erosionó el poder que tenía SUPE en varias direcciones, ya que el impacto de la desestatización sobre el sindicato no sólo puede verse en la pérdida de su poder político y económico, sino también en la relación entre la Federación y sus filiales.

En un contexto de transición, el sindicato comenzaba entonces una nueva etapa, pues ante las reformas estructurales impulsadas por un gobierno que alteraba la tradicional imbricación entre los sindicatos y el peronismo, SUPE vería fuertemente restringido su poder.

Notas

- (1) En este sentido resulta interesante señalar que la intervención estatal en las relaciones laborales databa de 1912 cuando se creó el Departamento Nacional del Trabajo con el objeto de que el Estado tuviera la facultad de interceder en algunos conflictos, para propiciar la concertación de acuerdos entre los obreros y la patronal.
- (2) En el proceso de racionalización de YPF, la empresa decidió externalizar algunas actividades que anteriormente desarrollaba, razón por la cual algunos ex trabajadores se agruparon y organizaron microemprendimientos para ofrecerle diferentes servicios a la compañía petrolera.
- (3) Diego Ibañez, Secretario General de la Federación SUPE en ese momento, era amigo personal del Presidente de la Nación
- (4) Las otras filiales que opusieron resistencia fueron las de Comodoro Rivadavia y Neuquén.
- (5) Entrevista realizada a Ex Secretario de Organización de SUPE Ensenada (1988-1992).
- (6) Entrevista realizada a Secretario General de Supe Filial Ensenada (2000-2004).
- (7) En el convenio colectivo nº 23/75 no se establecía un límite determinado de horas para la realización de actividades gremiales con o sin goce de sueldo.
- (8) Porcentaje que no estaba delimitado en el convenio anterior.
- (9) Esta situación estaba lógicamente relacionada con la racionalización de personal que se encontraba desarrollando la empresa, pues la normativa vigente establecía que la cantidad de delegados sindicales debían mantener determinada relación con el número total de agentes de la compañía.
- (10) Que reemplaza la bonificación por eficiencia colectiva.
- (11) Tomamos aquí los diferentes aspectos de la flexibilidad que señala Coller (1997) citando a Atkinson, para quien: - la flexibilidad funcional persigue una mayor intercambiabilidad de trabajadores entre áreas y puestos diferentes dentro de la organización; - la flexibilidad numérica permite a la empresa ajustar sus efectivos humanos a las necesidades de la producción a través de una contratación "atípica", y- la flexibilidad financiera se consigue haciendo que los salarios puedan variar en función del rendimiento o del cumplimiento de los objetivos propuestos.

Bibliografía

- ASPIAZU, D; Basualdo, E; Abeles, M; Arza, C; Forcinito, K; Pescey, J; Schorr, M. *El proceso de privatizaciones en la Argentina. La renegociación con las empresas privadas*. Bs. As. Edit. Página 12 y UNQ. 2002.
- BARBERENA, Anabela. "La reinserción laboral de los empleados desplazados del Estado: El caso de la Destilería La Plata de YPF", en Serie III. Políticas Públicas. Documento de INAP Nº 38. Bs. As. Edit INAP. 1997.
- BISIO, Raúl, Battistini, Osvaldo, Montes Cató, Juan. Transformaciones en la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973, en Fernández, A y Bisio (comps.), *Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina*. Lumen Humanitas, Bs. As. 1999
- DOYON, Louise. La formación del sindicalismo peronista, en Juan Carlos Torre, *Los años peronistas*, Vol. 8, Nueva Historia Argentina, Buenos Aires, Editorial Sudamericana. 2002.
- COLLER, Xavier. *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Edit Siglo XXI Madrid. 1997.
- CORTES, Rosalía y Marshall, Adriana. "Estrategia económica, instituciones y negociación política en la reforma social de los noventa", en Revista Desarrollo Económico, Vol.39, Nº 154. 1999.
- FAVARO, Orieta y Arias Bucciarelli, Mario. "Efectos de la privatización de YPF: ¿La desagregación territorial del espacio neuquino?", en Revistas Realidad Económica, Nº 127. 1994.
- GAUDIO, Ricardo y Pilone, Jorge. Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo. 1935-1943, en Juan Carlos Torre (comp.), *La formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires, Editorial Legasa. 1988.
- GERCHUNOFF, Pablo. Las privatizaciones en la Argentina. Primera etapa. Bs. As. Edit. Instituto Torcuato Di Tella. 1992.
- HOROWITZ, Joel. El impacto de las tradiciones sindicales anteriores a 1943 en el peronismo, en Juan Carlos Torre (comp.), *La formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires, Editorial Legasa. 1988.
- MURILLO, M. Victoria. "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem",

en Revista Desarrollo Económico. Vol. 37, Nº 147. Bs. As. 1997.

NEUMAN, Marcelo. "Proyecto de capacitación y consultoría de la Universidad Nacional de General Sarmiento a PyMES proveedoras de Repsol-YPF. La formación de ex trabajadores estatales para ser empresarios", en Boletín Informativo Techint, Nº 305, enero-marzo. 2001.

NOVICK, Marta. Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales, en de la Garza Toledo, E. (comp.). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO, Bs. As. 2001

ORLASKY, Dora. "Reforma del Estado, reestructuración laboral y reconversión sindical Argentina. 1989-1995", en Revista Estudios Sociológicos del Colegio de México, Vol. XV, núm. 45. 1997.

ORLANSKY, Dora y Makón, Andrea. De la sindicalización a la informalidad. El caso de Repsol-YPF. Versión preliminar. Ponencia presentada en el seminario Programa de estudios internacionales (PESEI) IDES. Bs. As. 2002.

ROFMAN, Alejandro. Las economías regionales a fines del siglo XX. Los circuitos del petróleo, del carbón y del azúcar. Ed. Ariel Planeta, Bs. As. 1999.

SENEN GONZALES, Santiago y Bosoer, Fabián. El sindicalismo en tiempos de Menem. Los ministros de Trabajo en la primera presidencia de Menem: Sindicalismo y Estado (1989-1995). Corregidor, Bs. As. 1999

TOMADA, Carlos. "Inversión extranjera y privatizaciones: ¿otras relaciones laborales?", en Fernández, A y Bisio (comps.), *Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina*. Lumen Humanitas, Bs. As. 1999.

Convenios Colectivos de Trabajo

Nº 23/75, 30/90, 90/93, 142/95, 143/95, 144/95, 223/95, 268/97, 320/98, 326/98, 450/01, 493/02, 505/02, 506/02, 508/02, 522/03, 585/03, entre otros.

Fuentes estadísticas y documentos

YPF. Memorias y Balances Generales: 1983, 1984, 1985, 1986, 1988, 1989, 1990, 1994.

Boletín Informativo Petrolero Nº 32, 37, 41, 42.

Revistas

13 de diciembre. Revista del Supeh Ensenada. Año 1 Nº 1. 2003.

Resúmenes históricos, en el cincuentenario de la biblioteca Gral. Mosconi. Pop. Nº 182. SUPE filial Ensenada. 1996.