

La cristalización de la flexibilización laboral en las convenciones colectivas de trabajo. El caso de los trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales

María Lorena Capogrossi
Universidad Nacional de Córdoba
CONICET

Resumen

En este artículo analizaremos las transformaciones que tienen lugar en la esfera del trabajo a partir de las reformas estructurales implementadas en Argentina durante la década del noventa. En el caso de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, las innovaciones en las relaciones sociales de producción se evidencian con mayor nitidez desde que el ingeniero José Estenssoro es designado interventor de la firma en agosto 1990. La puesta en marcha de un programa de racionalización del personal desde ese año y la incorporación de dispositivos de flexibilización laboral en las Convenciones Colectivas de Trabajo del sector petrolero muestran un aspecto de las modificaciones en el modelo de acumulación iniciado a mediados de los 70: el debilitamiento del movimiento obrero organizado y construir nuevos modelos organizativos que le permitan defenderse con eficacia de los embates del capital.

Palabras Clave: flexibilización laboral, relación capital/trabajo, YPF, privatización, convenios colectivos de trabajo

Abstract

This article deals with the changes that took place in the workforce since the introduction of structural reforms in Argentina over the 1990s. In the case of *Yacimientos Petrolíferos Fiscales*, the innovations in production social relations are more clearly evident since Engineer José Estenssoro was appointed the company's comptroller in August of 1990. The implementation of an employment rationalization plan since that year and the incorporation of labour flexibilization measures in the Collective Bargaining Agreements of the oil-producing sector show one of the aspects of the modifications in the accumulation model

started in the mid-1970s: the weakening of the organized workforce and the construction of new organization models to help with an efficient defence against the battering of capital.

Key words: Labour flexibilization, capital/labour relationship, YPF, privatization, collective bargaining agreements

Introducción

En este artículo analizaremos la cristalización del proceso de *flexibilización laboral* en un ámbito productivo particular: Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Las leyes de *Emergencia Económica y Reforma de Estado* sancionadas a mediados de 1989, inauguraron un período de reformas estructurales que repercutieron en la organización de la empresa petrolera estatal y en las relaciones capital/trabajo dentro de la firma. Pero antes de abocarnos en el tema específico, creemos necesario reseñar brevemente el proceso que condujo a la privatización de la petrolera estatal.

Alejandro Rofman (1999) distingue dos etapas dentro del proceso que condujo a la enajenación del capital accionario de Yacimientos Petrolíferos Fiscales. La primera supuso la transferencia de áreas de explotación al capital privado y estuvo normatizada por una serie de decretos del poder ejecutivo, que claramente se orientaban a desregular el sector. Esta primera etapa se llevó adelante obviando cualquier intento de consenso con los trabajadores y habitantes de las regiones donde se realizaban los procesos productivos vinculados al petróleo.

Si bien el proceso se inicia en octubre de 1989 con el *Decreto N° 1055*, cuyo objetivo es mejorar la competencia en el sector a través de una *progresiva desregulación*, nosotros nos detendremos únicamente en la norma que repercute de manera directa en la relaciones entre capital y trabajo. Estamos haciendo referencia al *Decreto 2778/90* que dispone la transformación jurídica de YPF. La justificación argüida en sus considerandos es la necesidad de “alcanzar una gestión eficiente y transformarla en una empresa competitiva en un mercado desregulado y des-monopolizado”, regida por el derecho privado. Para alcanzar tal objetivo se diseñó un *Plan de Transformación Global* de la petrolera que “(...) presupone mantener aquellos activos productivos que empresarialmente son estratégicos y económicamente viables, vendiendo los demás activos o asociándose en su explotación cuando su operación implique grandes inversiones y riesgos”¹. Lo que se esperaba con el Plan era asegurar la rentabilidad a los futuros accionistas de una YPF que se orientaba definitivamente hacia su privatización.

La segunda etapa identificada por Rofman tiene como eje la transferencia a manos privadas del capital accionario mayoritario de Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Esto cristaliza con la sanción de la *Ley de Federalización de Hidrocarburos* sancionada en octubre de 1992. El debate y aprobación del proyecto presentado por el oficialismo fue pospuesto en varias ocasiones porque la oposición se negaba a dar quórum ante lo que consideraba una entrega del patrimonio nacional. Algo que llamó nuestra atención al leer los Diarios de Sesiones fue que muy pocos argumentos tanto a favor como en contra del proyecto se refirieron a las reestructuraciones que la privatización provocaría en los perfiles productivos, sociales y económicos de las regiones que habían crecido en torno a Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Por el contrario, la mayoría de los juicios emitidos por diputados y senadores se centraron en el

tema de la federalización de la propiedad de los hidrocarburos, en los sectores que serían beneficiados a partir de la privatización de la petrolera y en el grado de competitividad que alcanzará la empresa a partir de la venta de activos al capital privado.

Durante el debate de la ley, el oficialismo negó las acusaciones de la oposición de que con la *Ley 24.145* se favorecería a los sectores más concentrados del capital privado extranjero. Sin embargo, al seguir la trayectoria de la privatización vemos que, una vez realizada la primera oferta pública internacional en 1993, quienes se quedaron con el 58% del capital social de YPF fueron: *Fidelity*, el principal fondo de pensión del mundo; el *Citibank*, que para entonces se erigía como el mayor acreedor del país; *Pérez Companc* y un fondo de inversión -*Argentina Private Development Trust (APDT)*-, integrado por *Pérez Companc* y por bancos acreedores como el *Midland Bank*, el *Banco de Tokyo* y la *Corporación Financiera Internacional* (subsidiaria del Banco Mundial).²

Lo cierto es que tras la esa primera colocación de acciones en el mercado, el sector privado se quedó con el 45,3% del capital accionario de Yacimientos Petrolíferos Fiscales y el resto permaneció en manos de las provincias, el Estado Nacional y los ex agentes petroleros (Roitter, 1994: 115). No obstante, la estructura del capital social de la petrolera volvió a modificarse a lo largo de los años para, en 1999, quedar constituida de la siguiente manera:

Tabla II. 5: Estructura accionaria de YPF S.A. Año 1999

Estructura del capital accionario de YPF SA, inicio y fines de 1999 En % de acciones		
Accionista	Participación accionaria (en porcentajes)	
	Inicios de 1999	Fines de 1999
Estado Nacional	5 % + acción de oro	Acción de oro
Estados Provinciales	4,7 %	0 %
Agentes de YPF	0,4 %	0,4 %
Repsol	14,99 %	98,23 %
Otras empresas privadas	74,90 %	1,37 %

Fuente: Elaboración propia en base De Dicco, Andrés (2004: 14).

No analizaremos el texto completo de la *Ley 24145* porque existe una amplia bibliografía dedicada a su interpretación, sino que nos detendremos en las modificaciones que el proceso abierto desde 1989 generó en las relaciones laborales del sector.

Las transformaciones de la relación capital-trabajo en YPF

Respecto al personal de la empresa, desde que el ingeniero José Estenssoro es nombrado interventor de YPF en agosto de 1990, se pone en marcha un doble proceso: por un lado, una

reducción de costos que supuso la disminución del número de agentes en la medida en que desde estos años la fuerza de trabajo pasa a formar parte de la categoría “costos” del capital; y por el otro, la cristalización de pautas de flexibilización laboral y aumentos de la productividad por trabajador a lo largo de los años que reflejan las transformaciones operadas a nivel de relaciones laborales y que se patentizaron en las modificaciones de los Convenios Colectivos de Trabajo de 1990, 1993 y 1997.

El primero de estos procesos supuso la reducción de la planta de personal de la firma, que pasó de estar constituida por 51.000 trabajadores en 1990 –entre contratados y efectivos–, a poseer 7500 en diciembre de 1993 (Roitter, 1994: 109; De Dicco, 2004: 9).

En la tabla que reproducimos a continuación pueden observarse las causas principales de la reducción de personal durante los años de transformación vertiginosa de la empresa:

Tabla II.6: Número de despidos y causas de reducción del plantel laboral de Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Total del país. Años 1990-1994

Causa	Año 1991	Desde agosto de 1990 a septiembre de 1994
Despidos con indemnizaciones y retiros voluntarios	12.507	30.383
Jubilaciones	839	1.328
Rescisión de contratos	134	953
Renuncias	229	658
Fallecimientos	88	216

Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de Herrera y García (2003).

Las modalidades adoptadas para agilizar el proceso de desvinculación del personal de la empresa, además de las jubilaciones anticipadas y las renunciaciones, fueron cuatro: 1) Por reducción o eliminación de áreas dentro de YPF y en cada región. En virtud de estas transformaciones, el personal que no podía ser reabsorbido perdía su puesto de trabajo; 2) Por terciarización de servicios. En este caso, desde YPF se fomenta la creación de cooperativas y micro-empresarios a cargo de agentes desvinculados de la empresa. A estas pequeñas firmas se les transferían en comodato o se les vendían en cuotas, máquinas y equipos que antes pertenecían a la petrolera estatal y se les concedía exclusividad en la prestación de servicios por dos años³. Una vez transcurrido ese período, los emprendimientos productivos pasaban a competir en el mismo nivel que las grandes empresas proveedoras de insumos y servicios petroleros; 3) Por mecanismos de reconversión laboral en virtud a la nueva condición jurídica de la empresa. Estos dispositivos entrañaban pasajes compulsivos al área de Gerencia de Capacitación de 5000 agentes por año. *Alypefiano* se le hacía elegir el curso que quisiera realizar y por el lapso de un año, efectuaba la capacitación sin dejar de percibir sus haberes y sin perder sus beneficios sociales; 4) Los retiros voluntarios. Esta modalidad se incorpora a partir de la sanción del *Decreto 2284* de octubre de 1991 que, en sus disposiciones generales, establece un plazo de 30 días para adherir al régimen de retiro en organismos a privatizar o donde se esté realizando un plan de racionalización. Los trabajadores que no suscriban a esta modalidad pasarán a disponibilidad o serán despedidos. Un año después vuelve a utilizarse el mecanismo de decreto pero, esta vez, para exhortar a los interventores o autoridades de las

empresas que atraviesen planes de racionalización a definir qué dotación de personal es realmente necesaria para cumplir con las actividades de los entes intervenidos⁴. A manera de ejemplo, Paula Klachko registra el Télex N° 023142 de septiembre de 1991 del Vicepresidente de Recursos Humanos de YPF, Héctor Oreste, en el que queda registrado lo que decimos “(...) la empresa advierte que aquellos agentes que deseen desvincularse de la misma en forma voluntaria no dilaten la decisión, toda vez que en los próximos días podría producirse una sensible disminución de los montos indemnizatorios a percibir (...)” (Citado por Klachko, 2005: 44). Otro punto conflictivo del decreto fue que determinaba que “Los trámites de retiro voluntario en todos los casos deberán iniciarse en forma individual a partir de la solicitud que en tal sentido formulen los trabajadores o agentes (...)”⁵. Entendemos que con este artículo se vetó cualquier posibilidad de negociar colectivamente condiciones más favorables de desvinculación de la empresa. Otra arista de este problema está constituida por las razones que entran en juego en la elección de un Programa de retiro voluntario. Para autores como Salvia aquellas tienen relación con lo que llama una “acción económica estratégica”, desplegada por los individuos “para optimizar sus condiciones personales y familiares de existencia” (Salvia, 1995:23).

El segundo proceso que mencionamos al inicio de este apartado es observable en las modificaciones introducidas en las Convenciones Colectivas de Trabajo que la Federación SUPE suscribió con Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Es elocuente que, precisamente cuando el Ingeniero Estenssoro se hace cargo de la intervención de la petrolera estatal, se modifique la letra de los estatutos que regulan las relaciones laborales del sector petrolero, siendo que desde 1975 no se discutían.

En el período que nos ocupa, las modificaciones en el Convenio Colectivo de Trabajo tuvieron lugar en 1990, 1993 y 1997. Nos interesa revisar la letra de los acuerdos de esos años porque este procedimiento nos permitirá dar cuenta de la ofensiva contra el trabajo consolidada durante la administración Menem.

En diciembre de 1990 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social homologa la Convención Colectiva de Trabajo N° 30/90 “E entre Federación SUPE e YPF. Ese nuevo convenio es producto de la necesidad del por entonces interventor José Estenssoro de flexibilizar⁶ las condiciones de trabajo en un sector poderosamente consolidado desde los primeros tiempos del peronismo. De este modo, una de las primeras reformas introducidas es la exclusión del Convenio de todo el personal que cumple funciones de mando o jefatura. Con lo cual se tiende a la desmonopolización de la representación del SUPE, cosa que efectivamente ocurre unos años después cuando se privatiza la empresa. A pesar de ello, en este convenio, el artículo 1 estipula que la Federación SUPE será el único órgano de representación de los trabajadores reconocido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, como tal, deberá tener intervención en todo asunto vinculado al aseguramiento de los derechos y carrera de los trabajadores petroleros. La salvedad que establece este artículo es que “(...) la Entidad Gremial deberá tener intervención en todo lo que hace al aseguramiento de su carrera, *compatible con la situación económica de la empresa*”⁷. Si nos detenemos un momento en esta precisión veremos que la estabilidad laboral de los trabajadores quedará supeditada a la situación económica por la que atraviese la firma, así como también, unos incisos más adelante, se condicionan los beneficios sociales de los *ypefianos* a esa coyuntura que en ese momento no es la más favorable para los trabajadores petroleros.⁸

Así mismo, es visible en algunos artículos del convenio la incorporación de lo que determinados autores denominan mecanismos o formas de “flexibilización funcional”. Con ello se refieren a la polivalencia, la ampliación de tareas y la formación de equipos de trabajo, esto es, “Los trabajadores deben ejecutar (...) distintas tareas, ya sea del mismo nivel de calificación

o de niveles distintos. [Lo que] Implica romper con las características básicas de los antiguos Convenios Colectivos que establecían con claridad, calificaciones, categorías y tareas para cada puesto de trabajo”. En todos los casos estaríamos en presencia, bien cabe recordar, de dispositivos tendientes a “(...) recuperar la tasa de ganancia y establecer una nueva relación entre Capital y Trabajo” (Martínez, 1994: 19).

En el caso que nos ocupa estas formas de flexibilización cristalizaron de la siguiente manera:

1. Buscando la participación activa del trabajador en el proceso de trabajo. Se tiende a involucrar al obrero en la consecución de las metas empresarias, aunque utilizando ciertas formas de coacción, como veremos a continuación. El artículo 21 establece que para ascender de categoría, uno de los requisitos a evaluar es “(...) el comportamiento [del trabajador] como miembro de la comunidad del trabajo y su aptitud para participar activamente en la defensa y promoción de los intereses involucrados en la empresa”. Si bien para el caso de YPF la identificación del los obreros con la firma es parte de un proceso más complejo y que tiene origen en la conformación de las villas obreras a partir de la radicación de la empresa en determinadas localidades, creemos que este artículo excede ese tipo de identificación para situarse en el plano de las transformaciones de la relación capital/trabajo que se producen en este momento histórico particular.
2. Introduciendo en el convenio, muy sutilmente, la polivalencia funcional del trabajador, siendo que hasta entonces los puestos de trabajo se asignaban según niveles de calificación. Esto quedó establecido en el artículo 39 del Convenio que establecía que “La empresa podrá disponer el cambio de las funciones asignadas a los trabajadores (...)”; y en el artículo 28, donde se introduce la posibilidad de que la empresa determine traslados de personal “(...) por razones técnicas o económicas o de organización del trabajo, [y cuando] se opere la supresión del cargo, la desaparición de la función, la reorganización administrativa, el cambio tecnológico, el cese parcial o total de la actividad (...)”. Esto además es un resguardo por anticipado de la sociedad, que preveía los efectos que el Plan *de Transformación Global* tendría sobre la fuerza de trabajo petrolera.
3. Incorporando regímenes de capacitación para un mínimo del 10% del personal por dependencia y por año (Art. 267). El capítulo X del Convenio Colectivo Nº 30/90 está dedicado íntegramente a este aspecto. En realidad, presumimos que el trasfondo de este apartado se vinculaba a la necesidad de generar mecanismos de reconversión laboral, previendo el inmenso número de despidos que se producirían a lo largo de estos años. Pese a nuestras presunciones, lo cierto es que en la letra del convenio se estableció que las políticas de capacitaciones tenderán al mejoramiento de la eficacia y el nivel socio-tecnológico de la empresa y el trabajador. En ese sentido, uno de los artículos señala que tanto la Federación SUPE como la empresa “(...) coinciden en la necesidad de mejorar la productividad de la industria del petróleo, por medio de la modernización tecnológica, métodos de trabajos y optimización de las organizaciones, desarrollando una industria eficiente que se inserte en el mercado internacional, con rendimientos que alcancen una óptima competitividad, siendo la productividad un medio fundamental para la rentabilidad de las empresas y elevar la calidad de vida de los trabajadores. Las partes acordarán la introducción de modificaciones y/o adelantos en las maquinarias y/o materias primas y/o métodos de trabajo, etc. que tiendan al mejor aprovechamiento de los recursos humanos y técnicos, y óptima utilización de los equipos productivos (...)” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990).

Si bien en esta primera modificación del convenio es visible la incorporación de formas de flexibilización laboral tanto en el ámbito del proceso productivo, como en el ámbito del mercado de trabajo, la tendencia se acentúa en los años posteriores. Así en la Convención Colectiva de Trabajo N° 90/93 “E”, se reemplazan muchos artículos del anterior convenio, precarizando la situación de los agentes petroleros. Algunos de los recortes que pudimos observar al comparar ambos convenios fueron:

1. La desaparición de licencias especiales con goce de haberes y de compensaciones especiales para aquellos trabajadores que presten servicios por sistema de turnos o turnos nocturnos y que “afecten la convivencia familiar normal”. Esto es interesante porque más allá de significar la incorporación de mecanismos de *flexibilización salarial* (Martínez, 1994: 19) suponen transformaciones en los modos habituales en que los trabajadores petroleros venían relacionándose con este tipo de empresa.
2. Respecto a la protección de la salud son recortados innumerables beneficios, entre ellos: desaparecen los hospitales, policlínicos y unidades médico-asistenciales pertenecientes a la empresa; los desvinculados de la empresa no reciben más las prestaciones médicas noventa días después de ser apartados del cargo; los suspendidos dejan de tener derecho a la asistencia médica hasta que se resuelva su sumario administrativo. Al mismo tiempo desaparecen las consultas a domicilio, los tratamientos reeducativos, las franquicias para acompañantes, entre otras cosas.
3. Quizás uno de los puntos más importantes y que marcan una inflexión en las relaciones capital/trabajo en este período en que se negocia esta convención es la incorporación de un “(...) sistema de pago por MAYOR EFICIENCIA, que reemplazaría al de BONIFICACIÓN POR EFICIENCIA COLECTIVA”⁹. En la Nota A. N° 16 Nro. 20.012/92 del Convenio se justifica esta gratificación anual por mayor eficiencia, recurriendo a argumentos vinculados al involucramiento del trabajador con el proceso de reorganización de la firma. Esto no sólo se verá reflejado en los aumentos por productividad individual que se registren en el período, sino que también significa una fragmentación entre los obreros porque ahora ciertos mecanismos de acción y presión vinculados al control del proceso productivo por los trabajadores, son coartados por la competencia entre ellos.

La Federación S.U.P.E. vuelve a negociar el convenio en el año 1997. Para entonces continúa el recorte de beneficios sociales, especialmente en lo relativo a la salud. Comparando la letra de este convenio con la de 1993, podemos observar que se eliminaron íntegramente los artículos referidos al derecho de los agentes petroleros y sus familias de percibir prestaciones de orden médico-asistencial y económico-social¹⁰. Como señaláramos en párrafos anteriores, este aspecto que desaparece y que debe ser entendido como elemento constitutivo de una relación basada fundamentalmente en la forma injerencia de la empresa a nivel territorial y que excede lo meramente productivo, no sólo muestra la progresiva precarización de las condiciones materiales de existencia de los obreros, sino que también y fundamentalmente- es un indicador de la desestructuración que se produce en estos enclaves tanto en el ámbito regional como en el ámbito de la reproducción de los trabajadores.¹¹

Sumado a ello se incorpora explícitamente un artículo dedicado a la “polivalencia funcional”, fundamentada en la necesidad de tender hacia una “óptima productividad”. Esto supone la eliminación de aquellos aspectos contractuales que protegían las categorías y la calificación de los trabajadores, permitiendo que el capital fuerce a un obrero calificado a realizar cualquier tarea no estipulada en el convenio.

En el nuevo convenio de relaciones, también se incorporan dispositivos de *flexibilización salarial*. Al respecto, se agrega un apartado titulado “Desarrollo por mérito y desempeño” que supone una mejora de sus ingresos –o su “ganancial retributivo”– en función a méritos y desempeño¹². Ello se complementa con un acápite que establece la posibilidad de percibir remuneraciones adicionales en virtud a los objetivos alcanzados y/o la consecución del superávit de la empresa.¹³ Esto contribuye también a fomentar la competencia entre trabajadores, y permite al capital obtener mayores ganancias en base a un incremento de la productividad por obrero y en virtud al quiebre de la negociación salarial colectiva. Con ello queremos referirnos a que si bien el sindicato puede encarar una negociación salarial para todos los trabajadores por él representados, la incorporación de estas gratificaciones por mérito o desempeño desvirtúan esa negociación colectiva para dar lugar a esfuerzos individuales orientados a aumentar el nivel de ingreso personal y que, en definitiva, terminan beneficiando al capital, quien extrae mayor plusvalía en base al aumento de las horas/hombre trabajadas. Como contrapartida, se debilitan los mecanismos de presión con los que cuenta el trabajo y que permitirían desarrollar mejores condiciones de negociación salarial. A todo este proceso hay que sumar el aumento del número de desocupados creados por la política de racionalización de personal llevada a cabo en el período y que constituirá un verdadero *ejército industrial de reserva*, que presionará hacia abajo los salarios.

Consideraciones finales

A modo de conclusión parcial, podemos señalar que algunos autores, como Dora Orlansky y Andrea Makón, consideran que la Federación SUPE negoció estas cláusulas a cambio del monopolio de la representación de los trabajadores del sector, la participación accionaria de los trabajadores a través del Programa de Propiedad Participada, subsidios para comprar parte de la empresa y contratos para dar trabajo a obreros despedidos y reorganizados en cooperativas y subsidios para la obra social (2003:10).

A nuestro modo de ver, y a modo de cierre, creemos que más allá de la validez de esta explicación, las autoras no abordan un aspecto fundamental del problema vinculado con la imposibilidad de los trabajadores del sector de coordinar una ofensiva ampliada. Y esto es parte de ese proceso más general atravesado por el movimiento obrero y que tiene relación con las dificultades de los trabajadores organizados de superar el *momento económico-corporativo*.¹⁴

Esto no quiere decir que en los diferentes espacios regionales no se produjeran reacciones de las bases, sino que esas respuestas a la ofensiva del capital no lograron trascender de los espacios donde se gestaron y fueron perdiendo fuerza hasta que a fines de los '90, tuvieron lugar las puebladas en Salta y Neuquén. Pero éstas surgieron varios años después del proceso de racionalización de personal y se vinculan más bien a la precarización de las condiciones de existencia luego de que los montos percibidos por indemnizaciones desaparecieron y las posibilidades de reinvertirlos en emprendimientos productivos fracasaron.

Notas

1. Cfr. Poder Ejecutivo Nacional. *Decreto 2778* 31 de diciembre de 1990.
2. Cfr. *Microsemanario*. Año 3, Nº 113, 5 al 18 de julio de 1993.

3. Cfr. Federación de los Trabajadores de la Energía de la República Argentina: “Origen y desarrollo de la industria del petróleo en Argentina y Latinoamérica”. En: <http://www.sindluzyfuerzamdp.org.ar/FeTERA/index>
4. Poder Ejecutivo Nacional: “Artículo 2º”. *Decreto 287*. 7 de febrero de 1992
5. Poder Ejecutivo Nacional: “Artículo 6º”. *Decreto 287*. 7 de febrero de 1992
6. Por flexibilidad entendemos al proceso que tiende a “(...) derogar las conquistas históricas contractuales sobre definición de tareas, respeto a la calificación profesional, contratación de los ritmos y cargas de trabajo, prohibición de traslado unilateral y arbitrario del trabajador de un puesto a otro, y cualquier otra disposición que favorezca el control de los trabajadores y de su organización sobre el uso de la fuerza de trabajo (...).
(...) la flexibilidad significa debilitar o suprimir, en nombre de la eficiencia y la productividad capitalistas, las normas de trabajo (*work rules*, en inglés) establecidas en el interior de la empresa y en cada puesto de trabajo a través de las luchas y negociaciones pasadas, y plasmadas en los contratos de trabajo (nacionales, por empresa o por departamento) o en los usos y costumbres reconocidos por todos.” (Gilly, 1994: 11)
7. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1990). *Convención Colectiva de Trabajo N° 30/90 “E”*. Departamento de Publicaciones y Biblioteca. 11 de diciembre de 1990.
8. El artículo 5 del Convenio Colectivo es más elocuente aún en este sentido: “Todo trabajador comprendido en este convenio que se encuentre vinculado a la Sociedad por un contrato individual por tiempo indeterminado, desde su ingreso tiene asegurada su evolución y progreso en tanto duren su contratación al trabajo y su buena conducta, con miras a alcanzar el desarrollo en el puesto o posición actual o futuras dentro de su campo ocupacional, respetando en todos los casos el principio de igualdad de trato en identidad de situaciones y en el de conservar el empleo hasta alcanzar los límites de edad y tiempo de servicios necesarios para el goce de la jubilación ordinaria, *siempre que no sean de incidencia económica tal que la empresa no pueda afrontarlos, o afecte sus intereses.*” [el resaltado es nuestro]. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1990).
9. Cfr. “Anexo I”, en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1990).
10. Cfr. “Artículo 1º, inc. g” y “Capítulo IX”, en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1990).
11. Ejemplo de ello es también la supresión de un artículo en el cual se otorgan compensaciones a los trabajadores que deban desplazarse del lugar donde habitualmente prestan servicios o de domicilio y que supongan “la alteración de las condiciones individuales o familiares de vida (...)”. Cfr. “Artículo 142”, en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1990).
12. Cfr. “Artículo 20º”, en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1990).
13. Cfr. “Artículo 118º”, en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1990).
14. Para comprender las razones por las cuales los trabajadores de YPF no lograron consolidar una ofensiva coordinada contra la política “desreguladora” pensamos que nos puede ser útil la categorización gramsciana de *momento político* en la medida en que nos clarifica o nos permite definir la relación de fuerzas que prevalece en este período. Para Gramsci, analizar el momento político de una determinada formación histórica permite la “(...) valoración del grado de homogeneidad, autoconciencia y organización alcanzado p

Bibliografía

- BALAZOTE, Alejandro y RADOVICH, Juan Carlos (2003), “Efectos sociales de la privatización de YPF en la provincia de Neuquén”. *Cuadernos de Antropología*. Nº 19. Buenos Aires: INAPL.
- BASUALDO, Eduardo y ASPIAZU, Daniel (2004), “Las privatizaciones en la Argentina. Génesis, desarrollo y los impactos estructurales”, en PETRAS, James y VELTMEYER, Henry (Comps.), *Las privatizaciones y la desnacionalización de América Latina*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- BRAVO, Víctor y KOZULJ, Roberto (1993), *La política de desregulación petrolera Argentina. Antecedentes e impactos*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- CALLEJA, Gustavo A. (1993), “Petróleo y estrategia”. *Realidad Económica*. Nº 118. Buenos Aires: 16 de agosto al 30 de septiembre.
- DE DICCO, Ricardo Andrés (2004), *¿Crisis energética en Argentina? Diagnóstico para comprender qué hay detrás de la “crisis”*. Documento de Trabajo Nº 22. El Salvador: Instituto de Investigación en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador.
- DUARTE, Marisa (2001), “Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupación en las empresas de servicios públicos”. *Realidad Económica*. Nº 182. Buenos Aires: Agosto-Septiembre.
- GILLY, Adolfo (1994), “Flexibilidad o el asalto contra el trabajo”, en MARTÍNEZ, Oscar A. (Comp.) (1994): *Pensando la Reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*. Buenos Aires: CIPES.
- GODIO, Julio (2000), *Historia del Movimiento Obrero Argentino 1870-2000*. Buenos Aires: Corregidor.
- GRAMSCI, Antonio (1995), *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado Moderno*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- HERRERA, César V. y GARCÍA, Marcelo (2003), *A diez años de la privatización de YPF. Análisis y consecuencias en la Argentina y en la Cuenca del Golfo San Jorge*. Centro Regional de Estudios Económicos de la Patagonia Central.
- KLACHKO, Paula (2005), “Las consecuencias políticas y sociales de la privatización de YPF. El impacto en las localidades de Cutral Có y Plaza Huincul”. *Realidad Económica*. Nº 209. 1 de enero al 15 de febrero.
- MARTÍNEZ, Oscar A. (comp.), (1994), *Pensando la Reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*. Buenos Aires: CIPES.
- MARX, Karl (1999), *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Tomo I, II y III. México: Fondo de Cultura Económica.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1990), *Convención Colectiva de Trabajo Nº 30/90 “E”*. Departamento de Publicaciones y Biblioteca. 11 de diciembre de 1990.
- ORLANSKY, Dora y MAKON, Andrea (2003), “De la sindicalización a la informalidad. El caso de Repsol-YPF”. *Revista Argentina de Sociología*. Año 1. Nº 1. Buenos Aires: Noviembre-Diciembre.
- REDONDO, Nélica (coord.) (1997), *La reinserción laboral de los empleados desplazados del Estado: El caso de la Destilería La Plata de YPF*. Serie II. Estado y sociedad. Documento Nº 38. Buenos Aires: Dirección Nacional de Estudios y Documentación. Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP).
- ROFMAN, Alejandro (1999), *Las economías regionales a fines del siglo XX. Los circuitos del petróleo, del carbón y del azúcar*. Buenos Aires: Ed. Ariel.

- ROITTER, Daniel (1994), "La privatización de YPF: transformación en la empresa, la estrategia de venta en la oferta pública, acceso de la Argentina a los mercados internacionales de capitales". *Boletín Informativo Techint*. N° 277. Enero-marzo.
- SALVIA, Agustín; MUÑOZ, Cristian y FEDERICO, Andrea (1994), "La adopción del retiro voluntario por trabajadores de una empresa minera. Una decisión ajustada a condiciones sociales de existencia". En: *Revista Waxen*. N° 6. Universidad Federal de la Patagonia Austral.
- SENÉN GONZÁLEZ, Santiago; BOSOER, Fabián (1999), *El sindicalismo en tiempos de Menem. Los Ministros de Trabajo en la primera presidencia de Menem: Sindicalismo y Estado (1989-1995)*. Buenos Aires: Corregidor.
- TRINCHERO, Héctor Hugo y LEGUIZAMÓN, Juan Martín (2004), "Hidrocarburos, dinámica del capital y cuestión social en el Norte Argentino", en BELLI, Elena, SLAVUTSKY, Ricardo y TRINCHERO, Héctor Hugo (comps.), *La cuenca del Río Bermejo. Una formación social de frontera*. Buenos Aires: Ed. Reunir.