

Organización sindical en pandemia: nuevas condiciones de trabajo y disputa por la representación de lxs trabajadorxs YPF La Plata en el 2020-2021

Lucía Reartes¹

El advenimiento de la pandemia ha trastocado todos los planos y dimensiones de la vida y sin duda, el mundo del trabajo no ha sido ajeno. En el caso de lxs trabajadorxs de la Refinería de YPF La Plata -emplazada en la ciudad de Ensenada, provincia de Buenos Aires- el nuevo contexto revistió ciertas peculiaridades dadas por el impacto de la crisis en el sector hidrocarburífero, la centralidad de YPF en el abastecimiento energético del país y la naturaleza continua del proceso productivo.

Si bien la actividad hidrocarburífera fue considerada “esencial” desde el inicio de la pandemia en Argentina, dada la magnitud de la crisis la mayoría de las empresas del sector ralentizaron -y en algunos casos frenaron- el proceso productivo, con consecuencias para el personal empleado: en numerosas firmas se registraron suspensiones, recortes de sueldo y/o retiros voluntarios. A esta situación de crisis económica, se añadió como elemento central la crisis sanitaria y sus implicancias en el proceso de trabajo. Así, la creación de protocolos internos de distanciamientos, medidas sanitarias, de higienización y ventilación de los espacios, redundaron en una reducción del personal en el espacio de trabajo.

Este contexto de suma excepcionalidad, fue escenario de una gran conflictividad laboral y de una fuerte disputa sindical. Ante el empeoramiento generalizado de las condiciones de vida, emergieron demandas de diversa índole: salariales, condiciones de trabajo, de licencias, sanitarias, las cuales fueron recogidas por las dos listas en disputa, en el marco de un año de elecciones en el Sindicato Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPeH) filial Ensenada. En el presente trabajo, nos preguntamos de qué manera se relacionaron las transformaciones laborales de la Refinería YPF en el marco de la pandemia -entre marzo de 2020 y mayo de 2021- con las nuevas configuraciones sindicales en el SUPeH Ensenada. La aproximación a esta pregunta se realizará desde una metodología cualitativa, a partir del análisis de entrevistas a los principales dirigentes sindicales de las dos listas más importantes (el Movimiento Celeste y la 11 de Agosto), así como también, un análisis de fuentes secundarias del gremio y las agrupaciones.

1. Condiciones de trabajo y organización sindical: debates teóricos sobre la causalidad entre la materialidad y la acción colectiva.

¹ Becaria doctoral de CONICET, doctoranda del Doctorado en Ciencias Sociales de la FaHCE. Miembro del Laboratorio de Estudios de Sociología y Economía del Trabajo-IdIHCS (FaHCE-UNLP).

La relación entre las condiciones materiales de vida y la acción colectiva ha sido objeto de controversia tanto en el mundo académico, como en el plano de la intervención política. Como es sabido, fue Nikolái Gavrilovich Chernyshevsky quien acuñó la frase “cuanto peor mejor” en su famosa novela “¿Qué hacer?”, inspirando la escritura del célebre libro de Vladimir Lenin con idéntico nombre. Más allá de las interpretaciones en torno al planteo político de Lenin, lo cierto es que de aquí se ha desprendido una lectura ampliamente difundida, que tendió a establecer una relación de causalidad directa entre el empeoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora y la acción colectiva. Esta lectura, como señala Fava (2016) con todos sus matices, continúa teniendo vigencia en la actualidad.

En contraposición, los enfoques pioneros de la sociología del trabajo vinculados al estructuralismo francés, han tendido a establecer una relación inversa a la esbozada: cuanto peores son las condiciones de trabajo, cuanto mayor es la pauperización de la clase, mayores dificultades encuentran lxs trabajadorxs para organizarse colectivamente, para construir experiencias colectivas, para desarrollar solidaridad de clase. En esta clave, autores como Castel (2010) o Sennett (2000) señalaron que las transformaciones estructurales del capitalismo en los '70 llevaron a una desintegración de la sociedad salarial, donde el resultado del proceso de fragmentación, tercerización y precarización laboral fue la desafiliación social, la descolectivización e individualización de lxs trabajadorxs.

Ambas perspectivas tomaron como punto de partida el plano macrosocial, otorgando centralidad a las condiciones materiales como desencadenantes o inhabilitantes de la acción colectiva. Sin duda pueden buscarse ejemplos históricos que “validen” ambos enfoques e incluso, dentro de la misma historia y trayectoria de lxs trabajadorxs de la Refinería de YPF, podemos encontrar ejemplos que respondan a uno u otro enfoque. Esto nos motiva a pensar que es necesario re-pensar la complejidad de las relaciones entre condiciones estructurales y acción colectiva.

Desde los estudios sindicales de Argentina, algunxs autorxs han optado por centrar la explicación en torno a la acción o inacción colectiva de lxs trabajadorxs en las decisiones racionales de los actores. En el caso de YPF específicamente, los beneficios económicos obtenidos por la dirigencia sindical en el proceso de privatización: la participación en el proceso de privatización en términos accionarios y a través de los “emprendimientos”, las cuantiosas indemnizaciones, el vuelco emprendedor habilitado por el armado de “cooperativas” (Orlansky, D. y Makón, A., 2002; Etchemendy, 2001, Senén González y del Bono, 2013) han funcionado como incentivos para la desmovilización ante los procesos de privatización, tercerización, precarización y despidos masivos generados en los '90 en nuestro país.

A partir del estudio de la Refinería YPF, intentamos repensar esa relación entre estructuras, cambio en las condiciones materiales y acción colectiva. Tendemos a pensar que el mejoramiento o empeoramiento de las condiciones laborales de lxs trabajadorxs por sí sólo, no nos dice nada sobre su acción colectiva. Pero sí, que es en el estudio de las articulaciones concretas de esos elementos en donde podemos reconstruir el sentido de dichos procesos. De este modo, en el presente trabajo buscamos analizar las condiciones estructurales del período bajo estudio, analizar las nuevas condiciones de trabajo que presenta la pandemia y atender a las particulares configuraciones de actores sindicales, acciones y demandas. Esta es una apuesta por atender tanto a aspectos económicos como políticos en la constitución de horizontes de posibilidad y acción para lxs trabajadorxs. La complejidad del mundo del trabajo y de la acción colectiva política-sindical no puede ser aprehendida si no atendemos al proceso de actualización permanente de la estructura social en las prácticas colectivas lxs trabajadorxs (De La Garza, 2018) y entender las configuraciones estructurales como inescindibles del accionar colectivo de lxs trabajadorxs.

Desde esta perspectiva, las estructuras delimitan ciertos espacios de posibilidad para la acción colectiva, con márgenes más o menos flexibles, a la vez que dichas estructuras son cristalizaciones -parciales- de prácticas sistematizadas y regladas en el tiempo. Así, la acción colectiva se encuentra encadenada, como derivación y como premisa de la estructura. Como señala De La Garza (2018), lo estructural no se limita a “lo económico”, sino que se expande a todos los ámbitos de la vida, dando cuenta de particulares configuraciones estructurales presentes en el análisis del caso a estudiar. Así, entendemos que los procesos de organización y acción colectiva no son un reflejo de situaciones estructurales ni el resultado de decisiones individuales, sino que responden a articulaciones de elementos de diversa índole, en donde la configuración de actores, la construcción de demandas colectivas y los repertorios de acción cobran un papel relevante.

La compleja articulación entre el plano estructural y la acción colectiva puede arrojar luz a la hora de comprender por qué, ante determinadas situaciones, lxs trabajadorxs se organizan y encuentran respuestas colectivas y por qué a veces no lo hacen, cuáles son aquellos diferenciales experienciales, de tradiciones, de condiciones estructurales, de contingencias, que invitan a lxs trabajadorxs a generar acciones colectivas en contextos económicos y políticos tan regresivos como durante la pandemia (marzo 2020- junio 2021). Por eso en el presente trabajo analizaremos algunos elementos que nos permitan comprender las configuraciones estructurales en torno a la refinería de YPF en el marco de la pandemia, luego nos centraremos en la configuración sindical, para luego analizar las condiciones de trabajo y las acciones colectivas en el marco de la pandemia.

2. Una caracterización de la actividad hidrocarburifera en la pandemia

Una de las consecuencias más visibles de la pandemia fue la feroz crisis económica que azotó y continúa azotando al mundo. El aislamiento obligatorio a nivel global implicó un freno en la actividad económica, con impacto diferencial según la rama de actividad. En el caso de la producción de hidrocarburos, la actividad se vio afectada de manera muy negativa por la pandemia: el parate al transporte público, la suspensión de vuelos comerciales, la caída de la demanda de energía en la producción industrial y comercial, el freno al turismo y la imposibilidad de movilidad por parte de las personas, produjo una enorme caída de la demanda de hidrocarburos y sus derivados. La matriz energética global continúa siendo fuertemente dependiente de los hidrocarburos y un freno generalizado en la actividad trajo aparejada una crisis para el sector.

La contracción de la demanda durante los primeros meses de la pandemia, sumado a los conflictos comerciales entre Arabia Saudita y Rusia -que redundaron en un aumento de la producción por parte de los países de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP)- y la escasez de espacio para almacenamiento del crudo, llevaron a una caída del 60% en el precio del petróleo durante el 2020 con respecto al 2019 (Serrani, 2020). El punto más crítico de los precios del petróleo se evidenció con la negociación de los contratos de futuro del crudo WTI (West Texas Intermediate, crudo de referencia para Estado Unidos) para el mes de mayo de 2020, momento en que el precio del barril llegó a -37 u\$s, el valor más bajo de su historia.

Si bien luego de aquel cimbronazo comenzó un proceso de lenta recuperación, la actividad se encontró muy golpeada durante todo el 2020. En el 2021 los precios comenzaron a experimentar leves mejoras, llegando a junio con un barril de crudo Brent -crudo de referencia para la OPEP, pero también para Europa y numerosos países de América Latina, como Argentina- a 70 u\$s. Y si bien todavía existe una gran volatilidad en el precio del crudo, las estimaciones indican un camino de recomposición sostenida de su precio (Guzowski y Zabaloy, 2021).

El caso argentino no fue ajeno a este paisaje. El desplome del precio internacional generó enormes pérdidas, caída de la producción e incluso freno en la producción de hidrocarburos no convencionales de Vaca Muerta durante algunos meses (Secretaría de Energía, 2020). Esta situación fue especialmente crítica en YPF, empresa que ya mantenía un alto endeudamiento pre-pandemia y se vio afectada por la disminución de la demanda (Einstoss, 2021). Así, se frenó la refinería de Plaza Huincul y se mantuvo en niveles mínimos a las refinerías de La Plata y Luján de Cuyo (Sabatella, 2020).

Ante esta situación, desde el gobierno se tomaron algunas medidas: en vistas a evitar un desplome en la producción no planificado, las actividades vinculadas a la producción de hidrocarburos fueron consideradas esenciales y se establecieron disposiciones especiales

(N°5/2020 y N°6/2020) desde la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, buscando garantizar las condiciones sanitarias en el puesto de trabajo; para evitar el desplome del precio del crudo, en mayo de 2020 se estableció un “barril criollo” (Decreto 488/2020) con un precio sostén de 45 u\$s, sensiblemente superior al precio internacional en ese momento, atendiendo al pedido de la OFEPI (Organización Federal de Estados Productores de Hidrocarburos) y de los gremios, estos últimos interesados evitar la pérdida de puestos de trabajo; y hacia fin de 2020 con vistas a una recuperación de la actividad en la post-pandemia, se iniciaron conversaciones en torno a una nueva Ley de Promoción Hidrocarburífera. Sin embargo, y a pesar de las medidas para paliar la crisis, la pandemia tuvo un fuerte impacto en todo el sector hidrocarburífero, y particularmente sobre YPF, dada la fragilidad de la situación financiera de la empresa.

Hecha esta breve caracterización a continuación, nos adentraremos en la particular configuración sindical que presenta el SUPeH, para luego analizar la disputa sindical en torno a los acuerdos paritarios, los recortes de sueldo, las suspensiones y los retiros voluntarios en el marco de la pandemia.

3. La configuración sindical de la Refinería YPF pre-pandemia

Sin duda, la vida interna de cada uno de los sindicatos representa una compleja trama de elementos que deben comprenderse en su articulación. El caso del SUPE Ensenada -el Sindicato Unidos de Petroleros del Estado (SUPE), que cambió su nombre en 1999 con la privatización de la empresa a Sindicatos Unidos de Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPeH)- condensa una larga historia y un peso específico en el mundo sindical, al ser la primera filial del SUPE en el país y representar a una trabajadorxs de una producción tan significativa como es la petrolera.

Previo a la fundación del SUPE, lxs trabajadorxs de YPF se encontraban afiliadxs en ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) seccional Ensenada. Pero la expansión de la actividad hidrocarburífera y el auge del movimiento obrero generó, hacia fines de 1944, una primera asamblea con reivindicaciones específicas de petroleros, que concluyó con la fundación de SUPE Ensenada y Federación SUPE - gremio de segundo grado, impulsada principalmente por la filial Ensenada- en 1946.

Tanto por la importancia de la actividad hidrocarburífera, como por el peso de YPF en los proyectos de desarrollo nacional, el gremio SUPE siempre contó con un importante poder estructural. Luego de los años 50, YPF se expandió en todo el territorio argentino y aumentó notablemente su capacidad productiva: para el año 1988 YPF extraía el 65,2% del petróleo producido en el país de manera directa y el 97,8% si se realiza una sumatoria con sus contratistas (CEPAL, 2015, p.12). Esta situación mostraba un control y regulación total

de YPF sobre la producción hidrocarburífera, en sintonía con un modelo de desarrollo industrial, dependiente de la producción energética. Acorde a esta centralidad de YPF, el SUPE garantizó una formidable mejora en las condiciones de vida de lxs trabajadorxs (Palermo, 2010) y mantuvo un perfil combativo ante los intentos de racionalización productiva, como lo demuestra la histórica huelga petrolera de 1968 (Dawyd, 2011). La historia post-´90 es más conocida, ya que la Federación SUPE ha sido estudiada en numerosos trabajos por representar el paradigma de “sindicalismo de negocios”, incentivados con los beneficios que la privatización y las reformas estructurales generaron para la dirigencia sindical (Orlansky, 1997: Orlansky y Makón, 2002).

Si bien la empresa continuó privatizada hasta el 2012, el proceso de acumulación expansivo en los post-2002 generó un aumento de la planta de trabajadorxs, así como un proceso de crecimiento y auge sindical (Natalucci y Galimberti, 2015) del cual el SUPeH no fue ajeno, aumentando la cantidad de afiliadxs, generando conquistas y creando nuevas estructuras como la Juventud Petrolera Sindical, en 2011. Este último dato es particularmente significativo, ya que da cuenta del perfil contratado por la empresa con el proceso expansivo abierto en la posconvertibilidad, mayoritariamente joven. Si bien no buscamos aquí realizar una historia del gremio, si nos interesa destacar algunos elementos que permiten comprender la emergencia de la actual configuración sindical del SUPeH Ensenada.

Este brevísimo repaso sobre el SUPE/SUPeH en vinculación con la empresa YPF nos presenta un cuadro complejo para comprender el accionar sindical: la producción hidrocarburífera, una producción de enclave, se ha constituido como un bien estratégico para el país; condensa dimensiones del trabajo estatal y de lo privado, así como de lo local, de lo nacional y de lo global; a su vez, con las transformaciones mencionadas los últimos tiempos, aglutina trabajadorxs de una larga y fuerte tradición sindical peronista y trabajadorxs jóvenes de reciente inserción laboral y sindical; la filial Ensenada es la sección sindical con mayor cantidad de afiliadxs de la Federación SUPeH; y con las reformas de los ´90 y los acuerdos del sindicalismo con el empresariado, agremia tanto trabajadorxs efectivxs como tercerizadxs de emprendimientos. Todos estos elementos encuentran una particular articulación en el contexto de la pandemia.

3.1. El “Movimiento Celeste” y el SUPeH

El actual Secretario General, Ramón Garaza es un histórico dirigente petrolero que emergió como figura durante los ´90, período especialmente candente para YPF por el desguace y privatización de la empresa, proceso que duró al menos 8 años hasta la venta mayoritaria de sus acciones en 1999 a la empresa española Repsol (Serrani, Sabatella y

Barrera, 2012). Garaza, quien fue despedido en dos oportunidades de YPF -en 1991 y en 1993- y luego reincorporado como parte de los “emprendimientos” -empresas tercerizadas armadas alrededor de YPF a partir de los despidos masivos y el fraccionamientos de los activos de la empresa- fue electo Secretario General del SUPeH en el año 2000 con el 64% de los votos, cargo que renovó por cinco mandatos hasta la actualidad, con porcentajes similares.

Desde este lugar, Garaza reunió y estructuró a los emprendimientos creados por trabajadorxs despedidoxs de YPF en una Cámara Empresaria Petro-Energética de la República Argentina (CEPERA)². El sindicato tuvo un rol central en el proceso de recontractación de trabajadorxs vía emprendimientos y generación de instancias de negociación y discusión conjunta con YPF y con CEPERA. Como parte de los acuerdos sobre la privatización de YPF, todxs lxs trabajadorxs de emprendimiento de CEPERA tiene como sindicato de rama a SUPeH.

La filial Ensenada fue una importante opositora a la privatización de la empresa durante los ´90 (Muñiz Terra, 2006), motivo por el cual mantuvo una tensa relación con la Federación SUPeH y su Secretario General, Antonio Cassia -quien ocupa el puesto desde 1992 hasta la actualidad- debido a su consentimiento al proceso de privatización a cambio de beneficios para la cúpula sindical (Orlansky y Makón, 2002). Sin embargo, una vez completada la privatización de la empresa en 1999, las relaciones entre el gremio nacional y el regional comenzaron a mejorar, llevando a Garaza a integrar la lista de la Federación como Secretario de Organización, Prensa y Propaganda, puesto que ocupa hasta la actualidad.

Con el proceso de acumulación iniciado en 2002, el plantel de trabajadorxs de YPF y de emprendimientos comenzó a aumentar, acorde al ciclo expansivo de la economía argentina. Sin embargo, como señalan las entrevistas realizadas, Repsol YPF no buscó re-contratar a personal despedido durante los ´90, sino apuntar a un perfil joven (menor de 25 años), de reciente egreso del nivel de educación secundaria, preferentemente con experiencia técnica o incipiente formación profesional. Este perfil tuvo y tiene como contracara la nula experiencia sindical u organizativa por parte de lxs nuevxs trabajadorxs. En la filial Ensenada, los acuerdos con el empresariado estuvieron vinculados a la regulación de los nuevos ingresos a través del sindicato. Esta situación no sólo cambió el perfil de lxs trabajadorxs de YPF en los últimos años, sino que también otorgó un poder considerable a la conducción sindical.

² El proceso de reestructuración privatizadora de los ´90 tuvo como consecuencia destacada la venta de activos de YPF a otras empresas, las cuales fueron re-contratadas por YPF como empresas prestadoras de servicios. El caso de YPF La Plata fue particularmente llamativo, dado el alto número de “emprendimientos” que se englobaron en CEPERA (Cámara Empresarial Petro-Energética de la República Argentina). En la región CEPERA cuenta con 37 “emprendimientos” y a nivel nacional cuenta con unos 400.

A lo largo de los últimos años, tuvo lugar un proceso de concentración de poder no sólo sindical, sino también político por parte de la conducción del gremio, en manos del Movimiento Celeste. Garaza se desempeñó no sólo como Secretario General del SUPeH Ensenada y Secretario de Organización, Prensa y Propaganda de la Federación SUPeH, sino también como presidente del Partido Justicialista -y precandidato a intendente en el 2015- de la ciudad de Berisso; luego Secretario General del Frente Gremial Regional -espacio creado en 2018, que aglutina a unos 30 sindicatos de la región-; y presidente del “Instituto de Políticas Públicas para el Desarrollo Regional”, observatorio creado por el Frente Gremial Regional sobre políticas públicas en la región.

Llegando al cierre de su quinto mandato, el dirigente sindical y el Movimiento Celeste plantearon el camino hacia una sexta renovación de mandato, de cara a las elecciones de diciembre de 2020. Pero con el advenimiento de la pandemia las elecciones no sólo fueron pospuestas por un año, sino que tuvieron lugar una serie de nuevos acontecimientos que indican incertidumbres sobre el futuro de la conducción gremial y la representación de lxs trabajadorxs.

3.2. La emergencia de la “11 de Agosto” y el Frente de Unidad Petrolera

Como señalamos, la conducción de Garaza se ratificó por cinco oportunidades. En todas las elecciones gremiales se presentaron listas de oposición disputando la conducción gremial, pero el triunfo del Movimiento Celeste fue arrollador. Sin embargo, hacia fines de 2019 sucedió un acontecimiento nuevo para el SUPeH Ensenada: la misma lista de conducción se rompió y de su mismo seno, emergió una lista opositora que aglutina a numerosxs trabajadorxs que antiguamente conformaban el Movimiento Celeste.

Quien se encuentra encabezando el proceso opositor es Nahuel Chancel, joven operario de planta que ingresó a YPF en el año 2004. De larga tradición familiar ypefiana, Chancel es sobrino del actual Secretario General y numerosxs miembros de su familia han trabajado o trabajan actualmente en YPF. Como puede verse, el ingreso de Chancel a la empresa coincidió con el momento expansivo de la economía argentina y de la propia Repsol YPF y forma parte de un conjunto de jóvenes que entraron luego del proceso de privatización de la empresa.

Desde sus primeros años en la planta se involucró con actividad política -como miembro del Partido Justicialista de Ensenada- y sindical y en el año 2011, un 11 de agosto, conformó junto a una nueva camada de trabajadorxs, la Juventud Sindical Petrolera, en el marco del SUPeH. Y desde su fundación, la Juventud fue parte del Movimiento Celeste. A nivel regional, en el año 2013 se conformó la Juventud Sindical Peronista Regional y Chancel fue

elegido como Secretario Adjunto, para pasar a ser Secretario General en el Congreso de la Juventud de 2015, para el período 2015-2017.

Chancel formó parte activa del SUPeH Ensenada, integrando no sólo la Juventud sino también diversos cargos en el gremio. En las elecciones sindicales de 2016 el dirigente formó parte de la lista que presentó el Movimiento Celeste para conducir el SUPeH, como Secretario de Organización y como él, otrxs jóvenes ocuparon importantes cargos en la comisión directiva del SUPeH. Sin embargo, en el año 2019 y tras algunos meses de discusión interna sobre el funcionamiento del sindicato, la representación de lxs trabajadorxs y sobre todo, la decisión de Garaza de continuar al frente del sindicato por un nuevo período, un grupo de jóvenes petrolerxs rompieron con la lista del Movimiento Celeste y conformaron la Agrupación 11 de Agosto. A su vez, a dos meses de conformar la agrupación 11 de Agosto y de cara a las futuras elecciones gremiales, conformaron una lista de unidad junto con la histórica lista de opción en el SUPeH, la Agrupación de Trabajadores Petroleros, constituyendo el Frente de Unidad Petrolera (FUP).

Sin embargo, a pocos días de haber realizado el primer plenario fundacional de la 11 de Agosto, la llegada de la pandemia cambió el escenario, dando lugar a fuertes disputas sindicales en torno a las condiciones de trabajo, el salario y la representación de lxs trabajadorxs.

4. Transformaciones en pandemia: lo sanitario, lo salarial y las condiciones de trabajo

A partir de marzo de 2020 las condiciones generales del trabajo en YPF se modificaron notablemente. La emergencia sanitaria implicó grandes cambios en el trabajo: protocolos para el uso del espacio laboral, reducción de personal, guardias mínimas, cambio en la duración de los turnos, fueron algunos de los elementos que tuvieron lugar en la empresa. Por su parte, la crisis económica impactó de modo directo en las condiciones de trabajo: suspensiones, recortes salariales, retiros voluntarios, etc. En este contexto, tuvo lugar una fuerte disputa sindical que se asentó en ambos planos de la crisis. A continuación, presentamos un esquema general de las intervenciones de las agrupaciones, en donde contabilizamos las comunicaciones públicas y los repertorios de acción de ambas listas, en relación a tres ejes: lo sanitario, la discusión paritaria/salarial y las condiciones de trabajo.

Tabla N°1

	11 de Agosto-FUP		Movimiento Celeste en el SUPeH	
	Comunicaciones públicas	Acciones gremiales	Comunicaciones públicas	Acciones gremiales
Sanitario	6	1	67	5
Salario/Paritaria	11	14	15	5
Condiciones de trabajo	22	25	17	24

Fuente: elaboración propia en base a fuentes secundarias

La tabla busca reflejar los principales ejes sobre los que se hizo énfasis en cada una de las agrupaciones. Si bien en los siguientes apartados analizaremos estos datos de manera cronológica, cabe aquí hacer algunas aclaraciones preliminares: en líneas generales, podemos observar que la agrupación 11 de Agosto tuvo una intervención vinculada a ejes más clásicos de la lucha sindical, mientras que el Movimiento Celeste tuvo una prominente intervención vinculada a lo sanitario. También es notable que la 11 de Agosto desarrolló mayor cantidad de acciones en relación a las comunicaciones, que las llevadas a cabo por el Movimiento Celeste.

En el caso de la agrupación 11 de Agosto, las comunicaciones en torno a lo sanitario tendieron a denunciar la falta de medidas por parte de la empresa y la complicidad del gremio. Y sólo se registró una acción/actividad, vinculada a una capacitación para lxs trabajadorxs en relación al COVID. En relación a las paritarias, aquí nuevamente, las comunicaciones y flyers denunciaron al gremio por los bajos acuerdos salariales y se concentraron en tres momentos: a principios de 2020, momento en que las paritarias fueron suspendidas por la situación sanitaria; septiembre-octubre de 2020, cuando se cierran las paritarias 2019; y marzo de 2021, con la negociación de las paritarias 2020-2021 y 2021-2022. Aquí se combinaron comunicaciones con acciones colectivas, entre las que se enumeran marchas, juntadas de firma, petitorios, concentraciones y campañas con fotos y consignas. Por último, en relación a las condiciones de trabajo, notamos, que este ha sido el principal eje de intervención de la agrupación. Si bien se combina con las condiciones sanitarias y salariales, aquí figuran una gran cantidad de comunicaciones denunciando a las empresas -principalmente a empresas de CEPERA, las cuales generaron la mayor cantidad de suspensiones y recortes salariales- y al gremio. Y también se registraron acciones, que incluyen asambleas en sectores de trabajo, intervención ante falta de pagos o suspensiones, concentraciones en la puerta de YPF, armado de bolsones de comida y cajas navideñas.

Si miramos con más detalle el cuadro correspondiente al Movimiento Celeste observamos varias diferencias. En primer lugar, en relación a lo sanitario, hay una gran

actividad de comunicación de las tareas llevadas adelante por el gremio: de las 67 comunicaciones registradas, 52 corresponden a Informes de la situación de pandemia en la empresa (realizados por la nueva Comisión de Seguridad e Higiene, actualizando cantidad de casos en YPF). En cuanto a las acciones gremiales vinculadas a lo sanitario, encontramos la creación de una Mesa de Trabajo junto con YPF, un simulacro ante casos positivos de COVID, la habilitación de una línea telefónica de consultas sobre COVID, la creación de una Comisión de Seguridad e Higiene y una capacitación con el Ministerio de Salud.

En relación al debate paritario, hay una importante cantidad de comunicaciones que informan sobre el estado de la negociación paritaria. Esto es razonable, ya que el Movimiento Celeste conduce el SUPeH y, por tanto, es la encargada de llevar adelante las negociaciones paritarias y la información al respecto. En cuanto a acciones, no hemos registrado repertorios de acción clásicas (movilizaciones, paros, cortes de calle), sino más bien una comunicación sobre las cartas enviadas al directorio de YPF, alertando sobre diversas situaciones de irregularidad por parte de la empresa y, en el peor momento de la crisis, señalando que “peligraba la paz social”. En esta misma clave se presentó la intervención del sindicato en relación a las condiciones de trabajo: numerosas comunicaciones informaron sobre las gestiones conjuntas con YPF para solucionar problemáticas ante despidos, retraso en los pagos, suspensiones. Si observamos las acciones llevadas a cabo, observamos que una pequeña cantidad (8) se refieren a asambleas con trabajadorxs ante conflictos sobre suspensiones/recortes; otra serie de actividades se vinculan al desarrollo de ollas populares por parte de la Juventud Petrolera -refundada una vez que los integrantes de la 11 de Agosto rompieron con el Movimiento Celeste-, desde el mes de agosto de 2020, para paliar la situación de crisis; otra refiere a reuniones con autoridades ante diferentes situaciones; y la gran mayoría corresponde a la puesta en marcha de cuatro nuevas comisiones de trabajo del gremio desde los meses de septiembre en adelante, las comisiones de Seguridad e Higiene, de Organización y Acción, de Acción Social y de Capacitación.

Por último, cabe hacer una mención especial a la transformación en los métodos de acción y comunicación que planteó la pandemia para el sindicalismo. La mayor parte de las acciones, actividades y comunicaciones que aquí se analizan tuvieron lugar en el plano virtual. Aquí podemos destacar en primer lugar, la virtualización en la forma de comunicar, como la emisión de comunicados, notificaciones y flyers mediante redes sociales como Instagram, Facebook y Twitter así como en páginas web. En segundo lugar, la virtualización de actividades que antes se desarrollaban de manera presencial, como la realización de actividades virtuales, como las charlas, transmisiones en vivo, vivos de los programas de radios, plenarios y reuniones virtuales y capacitaciones online. En tercer lugar y último lugar,

lo virtual como un nuevo plano de intervención, dado por la producción de materiales audiovisuales, reels, podcast, entre otros, materiales enteramente ausentes antes de la pandemia.

4.1 Lo sanitario y las condiciones de trabajo: suspensiones, recortes y retiros voluntarios

Los primeros días luego del decreto presidencial 2547/20 fueron agitados para YPF. Ante la incertidumbre generada por el nuevo panorama abierto por la pandemia, el gremio comprendió que se avecinaban tiempos turbulentos. La declaración de emergencia sanitaria y los anuncios sobre el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) implicaron numerosos trastornos para una empresa de producción continua como YPF. El día 20 de marzo de 2020, mediante el “Comunicado 511” (2020) el SUPeH comunicó que, ante los anuncios del gobierno nacional y tras un acuerdo con la empresa YPF, se reduciría el personal de las plantas operativas, de las unidades operativas, personal de mantenimiento y administración, señalando dos cuestiones: en primer lugar, que la reducción de personas no redundaría en una disminución de la producción y el abastecimiento; en segundo lugar, aclara que el alcance de lo establecido no generaría descuento de días ni bajas salariales de ningún tipo. También señala que se exige a la empresa la provisión de insumos y condiciones seguras de higiene y desinfección. Estas primeras comunicaciones y acciones luego serán revisadas a la luz del agravamiento de la crisis por un lado y la presión sindical por el otro.

Durante los primeros días de la pandemia hubo una gran emisión de comunicados con medidas beneficiosas para lxs trabajadorxs: el día 21 de marzo de 2020 el sindicato emitió los Comunicados 512 y 513, señalando que la empresa se comprometía a compensar gastos de transporte, dada la reducción de la frecuencia en el transporte público dictado por el gobierno nacional y que esa medida se extiende al personal tercerizado, de las empresas NEPEA, PETAL y SEMYN. El 23 de marzo se enviaron tres informes indicando que el personal de la empresa está autorizado a utilizar el estacionamiento con vehículo personal, se habilitó una línea exclusiva para consultas sobre COVID y el día 24 de marzo se hizo público un Acta Acuerdo entre SUPeH e YPF anunciando la creación de una Mesa de Trabajo entre las dos partes para afrontar la pandemia. Comunicados, informes, reuniones, declaraciones durante la primera semana del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) mostraron un sindicato y una empresa proactivas ante la emergencia.

Sin embargo, ya hacia fines del mes de marzo, ante la perspectiva de continuidad de la situación de excepción y la debacle en los precios del petróleo, tuvieron lugar una serie de acciones por parte de las empresas (el directorio de YPF y las empresas tercerizadas

englobadas en CEPERA) con impacto directo sobre el personal de la planta. Mediante el Comunicado 515, el día 27 de marzo se avisó que, dada la situación de excepcionalidad, no pudieron ser iniciadas las conversaciones paritarias, situación que generó una gran cantidad de críticas por parte de la lista 11 de Agosto y el FUP. Estos espacios también señalaron la falta de cuidados para con lxs trabajadorxs, dada la magnitud de la pandemia y la situación de desinversión de la empresa.

De aquí en adelante, se dieron una gran cantidad de comunicaciones cruzadas de las dos listas, relacionadas con las gestiones del gremio ante el empeoramiento de la situación laboral en la empresa. El Comunicado 516 correspondiente al día 28 de marzo indicó el pase del personal de la empresa SONDA a la STEFANINI GROUP, ante el incumplimiento de lo establecido en los contratos; el Comunicado 519 informó que la empresa ALSINA anunció la suspensión de trabajadorxs sin goce de sueldo y la suspensión de los pagos, destacando que el gremio consiguió que las suspensiones no se efectivicen hasta el 31 de marzo; el 7 de mayo, mediante el Comunicado 523 informó que están al tanto y ocupándose de la falta de pagos de salarios para el mes de abril de firmas englobadas en CEPERA; el 11 de mayo se denunció la reducción del personal de corte de pasto. En sintonía con el plano local, la Federación emitió un comunicado denunciando el ajuste de YPF, señalando que, a los despidos ya efectivizados, se suman rumores de descuentos masivos. Mediante el Comunicado 524, el gremio informó que se estuvieron garantizando todas las gestiones necesarias para sostener los puestos laborales y los pagos.

Como puede observarse, en el caso del Movimiento Celeste, se pasa de un primer momento de trabajo colaborativo entre YPF y el gremio -con la conformación de una mesa de trabajo y el compromiso de trabajo conjunta- a un momento inmediatamente posterior, de inicio de hostilidad entre las empresas y el gremio, dado el temprano inicio de suspensiones, despidos y retraso en los pagos. Esa actitud empresaria tendió a agudizarse a lo largo de los meses de mayo, junio, julio y agosto: uno de los puntos más álgidos en la relación entre el sindicato y la empresa tuvo lugar con las declaraciones de Guillermo Nielsen -el entonces presidente de YPF- quien apoyó el despido de personal de la empresa para recuperar rentabilidad, el 31 de mayo (El Cronista, 2020a). Sin embargo, para la 11 de Agosto el SUPeH se vio “presionado por las bases” y tuvo que denunciar la desinversión de YPF. En palabras de Chancel: *“El Secretario General del sindicato hoy no se pudo aguantar, no pudo con la presión ni denunciar eternamente, que hay desinversión. Hoy el chabón le está pegando a YPF porque está obligado, no le queda otra. Está anunciando que hay desinversión, que esto no es una fábrica de dulce de leche. Pero no tiene ni idea lo que pasa, porque hace 25 años que no trabaja. 25 años que no entra a la planta.”* (Entrevista a Nahuel Chancel, 18 de febrero de 2021).

Hacia mediados de junio y durante el resto del 2020, la actividad sindical basada en comunicados, informes y cartas a YPF y/o a CEPERA en torno a los despidos, suspensiones y descuentos -que en algunos emprendimientos llegan al 40% del sueldo- se combinó con informes sobre la situación sanitaria a lo interno de la empresa: informes sobre contagios, contactos estrechos, estados de salud y solicitudes a las empresas para que garanticen las condiciones sanitarias. Por su parte, ante la inminente crisis de la empresa y la baja expectativa de que las medidas de ASPO se levanten a la brevedad, en julio la empresa lanzó un plan de retiros voluntarios con los incentivos más altos del sector. Este cuadro de empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo llevó a la agrupación 11 de Agosto a realizar una medida de fuerza, bastante inusual en la dinámica gremial de YPF: el día 30 de julio las dos agrupaciones opositoras del FUP realizaron una manifestación en la puerta de YPF con demandas vinculadas a los recortes salariales y los despidos encubiertos. También realizan un repudio al sindicato quien, mediante el Comunicado 537 alertó sobre la inestabilidad en la paz social por la no apertura de discusión paritaria, sin realizar medidas de fuerza.

En los meses de septiembre y octubre tuvieron lugar las discusiones paritarias, para cerrar las negociaciones 2019-2020. Durante estos dos meses las fuentes analizadas dan cuenta de una diferencia entre las dos agrupaciones, así como una fuerte disputa en torno a la representación de lxs trabajadorxs, que tiene como corolario el enfrentamiento directo de las agrupaciones el 8 de octubre. Analizaremos esto con más detenimiento en el siguiente apartado.

Si bien la Mesa de Trabajo entre YPF y SUPeH no volvió a emitir comunicados, el 21 de octubre fue publicado en medios nacionales el caso exitoso de trabajo conjunto entre la empresa y el sindicato, quienes lograron reducir un 30% de los costos, “sin afectar los puestos de trabajo” (El Cronista, 2020b). Ante la pregunta al Secretario General del SUPeH Ensenada por la cantidad de personal en situación de suspensión, de retiro voluntario o de descuentos, nos respondió: *“Tenemos el orgullo de haber pasado todo el primer año de la pandemia sin un sólo despido. Los otros pueden hacer mucho ruido, mucho bla bla pero en el sector más afectado por la pandemia no se perdió ni un sólo puesto de trabajo”* (Entrevista Ramón Garaza, 20 de mayo de 2021).

Luego de los enfrentamientos del 8 de octubre y movidas las aguas de la disputa sindical, a los pocos días suspendieron a un importante miembro de la lista 11 de Agosto, vinculándolo a un caso de violencia laboral con un subordinado. Desde la agrupación, señalaron que se trató de un caso de persecución política de YPF, en connivencia con la conducción del gremio y realizaron petitorios, juntadas de firma y una movilización en la puerta de YPF el 11 de noviembre. Finalmente, el 20 de noviembre el trabajador suspendido fue reincorporado y fueron desestimadas las acusaciones de violencia laboral.

Por su parte el Movimiento Celeste, que se había mantenido relativamente al margen de este conflicto, recuperó la iniciativa: desde el SUPeH se constituyó una Comisión de Seguridad e Higiene que publicó informes sobre la situación de COVID en la empresa (casos confirmados, casos recuperados y luego, fallecidos) de manera periódica hasta el mes de diciembre, así como también una nueva comisión de Organización y Acción para trabajar conflictos vinculados a retrasos en pagos, suspensiones, recortes salariales, etc. Una comisión de Acción Social, para dar cauce a las ollas y otras actividades solidarias y una Comisión de Capacitación, desde donde se hicieron charlas vinculadas al COVID. Desde la creación de la comisión de Organización y Acción, el día 18 de septiembre, hasta fin de año, se registraron ocho asambleas con trabajadorxs de diversos emprendimientos para solucionar conflictos laborales. Paralelamente, las dos agrupaciones que conforman el FUP realizaron una cantidad similar de asambleas en diversos lugares de trabajo, a los que sumaron el armado colaborativo de 500 bolsones de alimentos para lxs trabajadorxs suspendidxs o con recortes salariales.

Hacia finales del 2020 los comunicados e informes vinculados tanto a la situación sanitaria de la empresa, como a los conflictos en el ámbito laboral fueron mermando, en sintonía con un relajamiento generalizado en torno a la pandemia con la baja de casos, la leve recuperación económica y la llegada del verano. Así, los informes del gremio hicieron énfasis en el aniversario número 76° de la creación del SUPeH (14 de diciembre), la puesta en funcionamiento del nuevo camping de lxs petrolerxs y los saludos vinculados a las fiestas de fin de año. Sin embargo, durante todo el mes de diciembre el FUP lanzó una campaña para exigir al gremio una caja navideña, ante la compleja situación económica de las familias petroleras. Ante la negativa del SUPeH, nuevamente el FUP realizó un armado colaborativo de 1000 cajas navideñas para lxs trabajadorxs más afectadxs por la crisis.

Ante la inminencia de una nueva ola de contagios y la necesidad de reactivar la producción en el sector hidrocarburífero, hacia el 19 de enero de 2020 la Federación SUPeH emitió un comunicado, acompañado por el SUPeH Ensenada, en vistas a incorporar a lxs petrolerxs en el plan de vacunación, dada su condición de esenciales desde el primer día del decreto presidencial de ASPO. Esta petición por vacunación tuvo su continuidad con el pedido de prioridad de vacunación contra la gripe, reclamo ausente durante el 2019 y años anteriores. Esta comunicación intentó dar respuesta a peticiones emitidas desde el FUP, las cuales denunciaron la falta de cuidado de lxs trabajadorxs por parte del gremio, dadas no sólo por los recortes salariales y las suspensiones, sino también por la falta de elementos de higiene, la no adecuación de la empresa a las medidas sanitarias, así como también a una falta de inversión general, agravada por la pandemia.

En esta última clave, el día 26 de febrero sucedió algo trágico: mediante el Comunicado 552 (2021), el sindicato informó el fallecimiento de un trabajador durante el horario laboral, a

causa del deterioro en las condiciones de seguridad de la planta. Ahora, así, ante este hecho de suma gravedad el sindicato denunció que la reducción de costos redundó en una desmejora en el mantenimiento de la planta e instaron a la empresa a garantizar dichas condiciones, mediante el Comunicado 553 (2021).

Los meses de marzo y abril fueron de intensa actividad por parte de los dos espacios en disputa. Ante la inminencia de las elecciones en el gremio y en un escenario de recuperación de la actividad hidrocarburífera, ambos espacios organizaron asambleas en los lugares de trabajo. Aquí quien tomó definitivamente la iniciativa fue el FUP, quien organizó unas 14 asambleas en el mes de marzo, de cara a una jornada de lucha por la recuperación de salario, nombrada #31M, en la cual participaron alrededor de 500 trabajadorxs. Luego de numerosas reuniones, el 19 de abril cerraron las paritarias de los períodos 2020-2021, así como también las del tramo 2021-2022, que analizaremos en el siguiente apartado.

Esta paritaria tuvo su aval en el XLV Congreso Ordinario de la Federación SUPeH, realizado en la ciudad de Santa Fe el 19 de mayo, del cual participaron delegadxs del SUPeH Ensenada. En este contexto, la FUP realizó una convocatoria a un plenario pre-congreso nacional de la Federación SUPeH vía zoom, para que lxs trabajadorxs vuelquen sus propuestas y mandaten a sus congresales, marcando la necesidad de un gremio democrático, que abra espacios de participación y que actúe como representación real de lxs trabajadorxs. A continuación, veremos cómo esta misma disputa sindical tuvo lugar en las discusiones concretas sobre los cierres paritarios.

4.2. Las discusiones en torno a los acuerdos paritarios

En un contexto de marcada incertidumbre, declive de los precios del petróleo y elevados costos de producción, el 2020 estuvo plagado de discusiones en torno a la recomposición salarial: entre la necesidad de trabar acuerdos para que los salarios no pierdan frente a la inflación (que finalmente cerró en 36,1% para el 2020) y el miedo a la destrucción de puestos de trabajo. Como señalamos anteriormente, en un contexto de fuerte crisis, las primeras comunicaciones del SUPeH y de la empresa en 2020, señalaron que el cierre paritario 2019 se realizaría en la segunda mitad del año. Esto sin duda generó un malestar generalizado, ya que la paritaria debía encargarse de cerrar los acuerdos de 2019.

Así, hacia octubre del 2020 el SUPeH realizó un acuerdo para el cierre de las paritarias 2019-2020 que generó una gran controversia sindical. Mediado por la pandemia, el acuerdo realizado a fin de 2020 intentaba cerrar la paritaria de hacía un año con un aumento de 16,2%. Así, la 11 de Agosto emite un comunicado el 8 de octubre titulado "Rechazamos la negociación paritaria" y señalan "*Rechazamos el acuerdo paritario, rechazamos que se*

decida al margen de los trabajadores y rechazamos un sindicato que no luche y pelee por el derechos de sus afiliados y afiliadas” (Comunicado de 11 de Agosto, 8 de octubre de 2020) y lanzaron una convocatoria para entregar un petitorio con demandas al sindicato. Esta convocatoria marcó un antes y un después en la disputa sindical: ambas listas realizaron convocatorias extensas en apoyo a cada espacio y la jornada concluyó con un violento enfrentamiento entre las listas, así como también con una balacera de balas de goma por parte de la policía (El Mundo de Berisso, 2020).

El enfrentamiento directo entre dos fracciones que hasta hacía unos meses eran parte del mismo espacio sindical llevó a la masificación del conflicto en términos locales y también a lo interno de la empresa. Ambos dirigentes sindicales hacen un balance positivo de la jornada, en tanto señalan que la misma sirvió para “sacar las caretas” o desnudar las motivaciones violentas del otro bloque, a la vez que acercó nuevos trabajadorxs a las agrupaciones. El conflicto y enfrentamiento revitalizó la dinámica político sindical y reforzó los bloques en disputa, en el marco de una gran incertidumbre laboral. Cabe destacar que, ante la continuidad de la pandemia y la agravada situación económica, desde el primer día también emergieron otros conflictos vinculados al mercado de trabajo, como las suspensiones, los recortes salariales y los retiros voluntarios que completan el cuadro de conflictividad a lo interno de la empresa.

Unos meses más tarde se tuvieron numerosas reuniones para llegar a acuerdos paritarios. Finalmente, hacia mayo de 2021 la Federación SUPeH y el directorio de YPF acordaron un aumento del 42,7% para la paritaria correspondiente al período abril 2020-marzo 2021, así como también un aumento del 35%, correspondiente a la paritaria abril 2021-marzo 2022, con cláusula gatillo en abril de 2022. Pasemos a observar con más detenimiento estos acuerdos.

El acuerdo 2020-2021 incluyó un aumento del 10% en marzo de 2021, un 10% en mayo de 2021, un 13,3% en los haberes de octubre de 2021; la incorporación al salario básico de la suma de 4000 pesos desde septiembre de 2020 -suma percibida desde abril de 2020 pero de carácter no remunerativo-; tres sumas fijas no remunerativas -diferenciadas según personal jerárquico o de base y según trabajadorxs de YPF u OPESSA (Operadoras de Estaciones de Servicio)-. En el mismo momento de debate de las paritarias 2020-2021, las partes también realizaron un acuerdo para la paritaria 2021-2022. En este caso, la propuesta incluyó un incremento del 12% en diciembre de 2021, otro del 11,5% en enero de 2022 y un último incremento del 11,5% en marzo de 2022, aumento que corresponde a un aumento 35%. A esto se suma un descuento del 15% en carga de combustible para trabajadorxs de YPF y OPESSA, con un límite mensual de 80 litros.

A simple vista, los acuerdos paritarios parecen indicar una recomposición salarial: el 42,7% se ubica ciertamente por encima de la inflación del 2020 (del 36,1% según

estimaciones del INDEC) y si bien el 35% de 2021 se ubica por debajo del 47,3% de inflación que estima el Relevamiento de Expectativas de Mercado del Banco Central a junio de 2021, incorpora una cláusula gatillo que habilita la reapertura de paritarias. Ahora bien, estos números han sido objeto de controversia para lxs trabajadorxs y el sindicalismo de YPF: con respecto a la paritaria 2020-2021, el aumento del 42,7% incluyó una suma de 16,2% obtenida durante la paritaria 2019-2020, a pagarse en septiembre de 2020 y toma como base para el cálculo los valores de sueldos básicos correspondientes a marzo de 2019. Además, el 16,2% se abonará como suma no remunerativa hasta febrero de 2021, dando cuenta de una enorme pérdida de poder adquisitivo durante todo 2020. Por otro lado, el acuerdo incorpora al número final sumas fijas no remunerativas equivalentes al 3% promedio mensual y el porcentaje destinado al aumento del básico tan sólo equivale al 3,5%. En esta misma clave, en relación a la paritaria 2021-2022, no sólo el 35% se encuentra muy por debajo de las estimaciones inflacionarias para el 2021, sino que la cláusula de revisión se aplica luego de abril de 2021 y paralelamente, los aumentos salariales acordados se encuentran fijados para los meses de diciembre, enero y marzo de 2022, dando cuenta nuevamente de una enorme pérdida salarial durante todo el 2021.

Las negociaciones paritarias generaron controversias en el ámbito laboral y sindical. Desde la conformación de la 11 de Agosto, una de las principales reivindicaciones estuvo vinculada a la pérdida de poder adquisitivo del salario: *“Hoy les pegó el 2001. Y que se yo, seguían teniendo laburo, pero ahí empezó el declive que tiene que ver con pérdidas del salario y... en La Plata fue terrible la caída salarial. Otras organizaciones han... a través de la capacidad de sus dirigentes, han crecido enormemente. De un pozo que cayeron, un ejemplo es la UOM, que terminó con 80.000 afiliados y pasó a tener 400.000 durante el proceso virtuoso del primer... los primeros tres gobiernos del kirchnerismo. Lo mismo que SMATA, que el crecimiento de afiliados. Creció la cantidad de laburantes de YPF del 2002 a esta parte, aunque con el salario degradado”* (Entrevista a Chancel, 18 de febrero de 2021).

En el contexto de discusión paritaria de 2020, la conducción del gremio señaló que la delicada situación económica de la economía y principalmente de YPF llevaban a ser prudentes en los pedidos hacia las empresas. Así, en entrevistas el Secretario General del gremio señala el orgullo de garantizar la continuidad de los puestos laborales, aunque ello implique bajar las pretensiones en términos salariales. Ante estas declaraciones, la 11 de Agosto comenzó a exigir una recomposición salarial acorde a los sueldos, rechazando la dicotomía planteada por el sindicato entre despidos y recomposición salarial, como lo manifiesta en el comunicado del 1 de julio de 2020, titulado “Para cuidar el trabajo hay que defender el salario”.

4.3. Condiciones de trabajo y conflictividad sindical

A partir de lo analizado en estos apartados, hemos dado cuenta de que el escenario planteado por la pandemia habilitó ciertos debates en torno al cuidado de lxs trabajadorxs, la representación de sus intereses frente a la empresa y los ejes de trabajo sobre los cuales se desarrolló la actividad sindical del SUPeH. Pero también cabe señalar que se observa una mixtura en el accionar y en el discurso de ambos espacios, entre la particular configuración del SUPeH, la tradición de organización reciente y las nuevas condiciones que habilitó la pandemia.

En esta clave, podemos observar que el Movimiento Celeste se ubica en una línea de continuidad con el SUPeH históricamente combativo que señalamos anteriormente, así como también, con el sindicalismo humano que cuida el trabajo y la vida de lxs trabajadorxs en un contexto de pandemia, mientras que acusa a la 11 de Agosto de doblemente traidora, no sólo por la ruptura de la lista sino por la relación familiar entre los dirigentes sindicales, así como de “imberbes” y “pueriles”. Por su parte, la 11 de Agosto identifica al Movimiento Celeste como la continuidad del SUPeH que traicionó la lucha y colaboró con la privatización, ligado a la Federación y a la burocracia sindical, retratado en la frase citada anteriormente *“hace 25 años que no entran a la planta”*. En contraposición, señalan que la 11 de Agosto como nacida del proceso “virtuoso” de los post-2002, que representa el recambio, toma la voz de la juventud y también de las mujeres, quienes trabajan y conocen los problemas de la planta.

Así, podemos dar cuenta de que el deterioro generalizado en las condiciones de vida por parte de lxs trabajadorxs de YPF que implicó la pandemia, habilitó nuevos espacios para el conflicto sindical, pero el mismo encuentra raíces en la particular configuración sindical, en el proceso de incorporación de jóvenes a YPF, su sindicalización y la construcción de espacios de disputa. Este último elemento es de vital importancia, ya que el conflicto entre las dos listas, con momentos más álgidos como el mencionado enfrentamiento del 8 de octubre de 2020, politizaron el proceso y acercaron a lxs trabajadorxs a los dos espacios en disputa.

5. Reflexiones finales

En este escrito buscamos señalar que, más que atribuir una única causa a la acción colectiva-sindical de lxs trabajadorxs debemos reponer el entramado de elementos de diversa índole y escala que permiten comprender el cuadro de situación, los marcos de posibilidades y el accionar colectivo de lxs trabajadorxs. Por este motivo, atendimos a las configuraciones estructurales (De La Garza, 2018) sobre el contexto económico de YPF en la pandemia y la configuración político-sindical del SUPeH, para luego analizar con más

detalle el período 2020-2021 y los cambios en el accionar político-sindical a través de las dos listas que actualmente disputan la conducción del gremio.

Evidentemente, la pandemia y sus consecuencias generaron malestar en lxs trabajadorxs -dado el contexto de empeoramiento de las condiciones de vida- y esto fue canalizado a través de las dos listas en disputa, generando un proceso de acercamiento por parte de lxs trabajadorxs a la política gremial. Si bien la fractura del Movimiento Celeste inició unos meses antes, la pandemia desencadenó una serie de nuevos elementos para pensar la disputa sindical, habilitando nuevos espacios de posibilidad. Algunos más vinculados a una lógica clásica sindical, como la pérdida de poder adquisitivo, las suspensiones o los despidos, y otros, emergentes de la pandemia, como la falta de cuidados a lxs trabajadorxs, falta de protocolos y medidas de higiene, falta de preocupación por la salud de lxs trabajadorxs, habilitando debates en torno al cuidado de lxs trabajadorxs, la representación de sus intereses frente a la empresa y los ejes de trabajo sobre los cuales debe desenvolverse la actividad sindical del SUPeH.

Cabe destacar que así como emergieron diversas demandas, también el método de abordaje de los conflictos estuvo mediado por la pandemia: se realizaron manifestaciones, asambleas presenciales y concentraciones -cabe aclarar, poco usuales en los últimos años del SUPeH- e incluso un enfrentamiento directo a raíz de la diferencia por el cierre paritario, pero la mayor parte de la disputa sindical se dio vía redes sociales: emisión de comunicados públicos, videos, flyers subidas a redes sociales (como instagram y facebook) o a la página oficial del SUPeH, plenarios y reuniones virtuales y numerosas emisiones radiales.

Sin duda, el nuevo escenario de la pandemia -la crisis sanitaria y la crisis económica- habilitó la emergencia de nuevas demandas y nuevos repertorios de acción. Pero también es necesario destacar que cristalizó en el plano sindical, una tendencia que tenía lugar desde principios de los 2000 en relación al perfil de lxs trabajadorxs de YPF, en su mayoría jóvenes, que hicieron sus primeras experiencias laborales y sindicales al calor de la recomposición económica post-2002. Esto se ve retratado en la emergencia de la agrupación 11 de Agosto, cuyo mismo nombre es significativo para pensar los cambios que se produjeron en el sindicato y la emergencia de una juventud sindical con ansias de disputar la conducción gremial. Así, encontramos una combinación de elementos, entre la particular configuración a lo interno del SUPeH, la tradición de organización reciente y las nuevas condiciones que habilitó la pandemia.

6. Bibliografía

- Castel, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres. FCE, Buenos Aires.

- CEPAL. (2015). Impacto socioeconómico de YPF desde su nacionalización (Ley 26.741) desempeño productivo e implicancias sobre los mercados laborales y el entramado de proveedores. Volumen I. en CEPAL Documentos de Proyectos, Buenos Aires.
- Dawyd, D. (2011). La “huelga santa” de los petroleros de Ensenada. Petróleo, peronismo y política en el 68 argentino. En: Victoria Basualdo (Coordinadora). La clase trabajadora argentina en el Siglo XX: experiencias de lucha y organización. Atuel, Buenos Aires.
- De la Garza, E. (2018). La metodología configuracionista para la investigación, Gedisa, México D.F.
- Einstoss, A. (2021). YPF un paciente de riesgo en la pandemia. Instituto Argentino de la Energía “General Mosconi”. Publicado el 4 de febrero de 2021. Disponible en: <https://www.iae.org.ar/2021/02/04/ypf-un-paciente-de-riesgo-en-la-pandemia/>
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2007): "Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003/2007)." Postdata, 13, Buenos Aires.
- Guzowski, C. y Zabaloy, M. (2020). Sostenibilidad del Sector Energético Argentino: Consecuencia y Desafíos frente al COVID-19. **Fecha de publicación:** 05/2020, Revista Documentos de Trabajo, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales del Sur, ISSN 2250-8333, Buenos Aires.
- Muñiz Terra, L. (2006). La erosión del poder sindical en un escenario de privatización: el caso del Sindicato Unidos Petroleros del Estado (SUPE). Revista Question. Vol 1, n°12.
- Natalucci, A. y Galimberti, C. (2015). Juventud(es) sindical(es): identidades políticas y lógicas de acción (AMBA, 2009-2015). Revista Socio Debate, Revista de Ciencias Sociales, ISSN 2451-7763, Año 1-Nº 2, Noviembre-Diciembre de 2015.
- Orlansky, Dora y Makón, Andrea (2002) “De la sindicalización a la informalidad. El caso de Repsol-YPF”. Revista Argentina de Sociología, nov-dic, año 1 Nº1, Buenos Aires, Argentina, pp. 7-26.
- Palermo, H. (2010), Trabajadores del oro negro. Un abordaje socioantropológico sobre el “esplendor” y “ocaso” de YPF, Tesis de Doctorado, FILO-UBA, Buenos Aires.
- Sabbatella I. (2020). Vaca Muerta e YPF bajo la amenaza de la pandemia ¿El fin de un modelo en Argentina?, en Fernández N. y Serrani E. (Coord.). COVID-19 y colapso petrolero: incertidumbre e impactos en energía y ambiente. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLASCO. Disponible en:

<https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/05/Energia-yDesarrollo-Sustentable-1-1.pdf>

- Secretaría de Energía (2020). Estado de situación sector energético Efecto de ASPO sobre los principales indicadores. Dirección Nacional de Escenarios y Planeamiento Energético, Subsecretaría de Planeamiento Energético. Situación al 8 de mayo de 2020
- Senén González, C. y Del Bono, A. (2013). La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. Ed. Prometeo - UNLaM, Buenos Aires.
- Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter. Anagrama, Buenos Aires
- Serrani E. (2020). Cuatro hitos para entender el colapso petrolero, en Fernández N. y Serrani E. (Coord.). COVID-19 y colapso petrolero: incertidumbre e impactos en energía y ambiente. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLASCO. Disponible en: <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/05/Energia-y-Desarrollo-Sustentable-1-1.pdf>
- Serrani, E., Sabbatella, I., y Barrera, M. (2012). Historia de una privatización: cómo y por qué perdimos a YPF. Capital Intelectual. Buenos Aires.

Páginas web:

- Comunicado 511 (2020). SUPeH Ensenada <https://www.supehensenada.com.ar/contenido/supeh-ensenada-informa-sobre-la-situacion-de-la-actividad-petrolera-ante-el-aislamiento-social/158>
- El Cronista (2020a). 30 de agosto de 2020. YPF: Nielsen habló de la cantidad de empleados de la compañía y los petroleros salieron a cruzarlo. Consultado el 25 de mayo de 2021. Disponible en: <https://www.cronista.com/economia-politica/YPF-Nielsen-hablo-de-la-cantidad-de-empleados-de-la-compania-y-los-petroleros-salieron-a-cruzarlo-20200530-0017.html>
- El Cronista (2020b), 21 de octubre de 2020. Con ayuda de un gremio, YPF bajó 30% sus costos sin afectar puestos de trabajo. Disponible en: <https://www.cronista.com/economia-politica/Con-ayuda-de-un-gremio-YPF-bajo-30-sus-costos-sin-afectar-puestos-de-trabajo-20201021-0063.html?fbclid=IwAR1UGvT4hdIxfuDs2uOMtahVbE0hFglOGkhVhYcMSBPeWxj5wRr55LKa70o>
- El Cronista (2021), 21 de mayo de 2021. Petroleros de YPF acuerdan una paritaria del 35% para el 2021. Disponible en: <https://www.cronista.com/economia-politica/paritarias-aumento-salarios-petroleros-cierran-paritaria-2020-21-en-42-5-tras-nueva-suma-fija/>

- El Mundo de Berisso (2020), 10 de octubre de 2020. Violencia y cruce de acusaciones en el SUPeH Ensenada, consultada el 11 de abril de 2021, disponible en <https://elmundodeberisso.com.ar/2020/10/10/violencia-cruce-acusaciones-supeh-ensenada/>
- Fava, N. (2016). ¿Cuánto peor mejor? en Rebelión, consultado el 3 de junio de 2021, disponible en <https://rebellion.org/cuanto-peor-mejor/>