



RevIISE - Revista de Ciencias Sociales y Humanas

ISSN: 2250-5555

ISSN: 1852-6586

reviise@unsj-cuim.edu.ar

Universidad Nacional de San Juan

Argentina

Fernández Massi, Mariana
Calidad del empleo y subcontratación en la industria petroquímica
RevIISE - Revista de Ciencias Sociales y Humanas,
vol. 13, núm. 13, 2019, -Septiembre, pp. 163-177
Universidad Nacional de San Juan
Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553565464010>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UNESJ
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Subcontratación, estrategias sindicales y calidad del empleo en la industria petroquímica

Outsourcing, union's strategies and employment quality in the petrochemical industry

Mariana Fernández Massi | ORCID: orcid.org/0000-0002-7379-1507

marianafmassi@gmail.com

Universidad Nacional de Moreno

Argentina

Recibido: 15/12/2018

Aceptado: 09/03/2019

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar las implicancias de la subcontratación sobre la calidad del empleo a partir del caso de dos empresas petroquímicas en la Argentina. El abordaje empírico se basa en el análisis documental y de entrevistas en profundidad. Se exploran tres dimensiones en las cuales se expresa la degradación del empleo: la (in)estabilidad del empleo; los niveles salariales; y un conjunto de condiciones de trabajo -no pecuniarias- que comprenden diferentes derechos y/o beneficios laborales. Los resultados evidencian que, si bien persisten diferencias salariales y de estabilidad entre trabajadores directos y tercerizados, la estrategia sindical ha logrado reducir las heterogeneidades. A su vez, se destaca el modo en que diferencias referidas a otros beneficios como el comedor o el transporte son enfatizadas por los trabajadores tercerizados.

Palabras clave: Subcontratación, Petroquímica, Calidad del empleo, Estrategias sindicales.

Abstract

The objective of this article is to analyze the implications of outsourcing on employment quality in two petrochemical companies in Argentina. The study is based on the analysis of documents and in-depth interviews. Three dimensions -which reveal the levels of employment degradation- are explored: job (in)stability, wage levels and a set of working conditions -non pecuniary- which comprise different labor rights and/or employment benefits. The results reveal that, in spite of the different wages and levels of stability among direct and outsourced workers, the unions' strategy has managed to reduce heterogeneities. Likewise, the study stresses that way in which other perks differences, as eating at the workplace or transport to and from work, are highlighted by outsourced workers.

Keywords: Outsourcing; Petrochemical industry; Employment quality; Union's strategies

Introducción

La subcontratación suele afectar las condiciones de trabajo en distintos planos. En los estudios de caso sobre subcontratación en América Latina aparecen fundamentalmente tres dimensiones en las cuales se expresa la degradación del empleo generada por estas formas de organización: la (in)estabilidad del empleo; los niveles salariales; y un conjunto de condiciones de trabajo -no pecuniarias- que comprenden diferentes derechos o beneficios laborales según el sector de actividad. Sin embargo, la revisión de estos estudios en la Argentina sugiere también que estas dimensiones varían y cobran diferente intensidad según la rama de actividad y las características de las empresas principales y contratistas (Del Bono, 2011; Esponda, 2017; Etchemendy *et al.*, 2018; Haidar, 2017; Muñiz Terra, 2008; Strada, 2016; Vogelmann y Vitali, 2017).

Estos estudios sugieren además que la degradación del empleo no es una *consecuencia no deseada*, sino que es inherente a esta estrategia de organización, justamente porque traslada hacia la relación laboral la flexibilidad que la empresa principal impone a la contratista. Sin embargo, la mediación sindical y la organización colectiva pueden revertir parcialmente tal traslado del riesgo hacia los trabajadores y la degradación del empleo.

Por ello, la comprensión del modo en que la subcontratación afecta la calidad del empleo requiere incorporar matices y explorar las formas específicas que adopta en distintas actividades, diferentes tareas y fundamentalmente, como se ven modificadas ante la respuesta sindical. La propuesta es, entonces, analizar el modo en que la subcontratación ha impactado en las condiciones de trabajo en dos empresas petroquímicas, y de qué modo las estrategias sindicales desplegadas allí han acotado esos impactos.

El objetivo de este artículo es analizar las implicancias de la subcontratación sobre la calidad del empleo a partir del caso del *Complejo Petroquímico Bahía Blanca* (CPBB), uno de los complejos más importantes de la Argentina, ya que allí están radicadas las dos empresas petroquímicas más grandes del país. El abordaje empírico se nutre del análisis documental de memorias y balances de empresas principales y de los convenios colectivos vigentes, actas salariales y do-

cumentos sindicales y de un corpus de entrevistas realizadas a representantes sindicales y a trabajadores y ex-trabajadores del CPBB entre 2011 y 2017¹.

Este corpus permitió, por un lado, identificar las condiciones de empleo establecidas *en el papel*, ya sea en la negociación colectiva o plasmadas en políticas de recursos humanos de las empresas; y por otro lado, las condiciones de empleo *efectivas*, aquellas experimentadas cotidianamente por los trabajadores². La necesidad de esta articulación responde a una de las hipótesis que orienta la investigación: la degradación del empleo, inherente a la estrategia de tercerización, se expresa en ambos planos, estableciendo estándares formales diferentes y generando las condiciones para aun allí donde no sean distintos, las condiciones de trabajo sí lo sean.

El artículo se estructura en cinco partes, de las cuales esta introducción es la primera. En la sección siguiente se presenta sucintamente el caso estudiado, caracterizando las empresas y las características del proceso de subcontratación que allí tuvo lugar. En tercer lugar se analiza cuál ha sido la estrategia del principal sindicato con actuación en el CPBB en torno a la tercerización, y en cuarto lugar, se describen las diferencias en las condiciones de empleo de trabajadores directos y tercerizados en términos de estabilidad de empleo, salarios y otro conjunto de condiciones de trabajo no pecuniarias. Finalmente, se recuperan los principales aportes de este caso para comprender el vínculo entre subcontratación y calidad del empleo.

¹ El corpus de entrevistas utilizadas para este artículo, realizadas en el marco de mi investigación doctoral, incluye cinco entrevistas a representantes sindicales, cinco entrevistas a trabajadores directos de las empresas principales, cuatro trabajadores que fueron tercerizados y se incorporaron como personal directo entre 2012 y 2014, y cuatro trabajadores tercerizados.

² A lo largo de este artículo me referiré a los trabajadores petroquímicos, no generalizando en el plural masculino a trabajadores varones y mujeres, sino refiriéndome a los primeros. Si bien hay mujeres trabajadoras en el CPBB, ellas trabajan fundamentalmente en áreas administrativas y son pocas las mujeres en el SPIQPyA. La mayor presencia de varones en el empleo petroquímico y sus implicancias no fueron aspectos abordados específicamente en la primera etapa de esta investigación.

La subcontratación en el Complejo Petroquímico Bahía Blanca

A mediados de la década del 80 en el sur de la provincia de Buenos Aires se inauguraba uno de los principales polos petroquímicos del país: el CPBB, con empresas de capitales mixtos. El núcleo de este complejo era *Petroquímica Bahía Blanca* (PBB), y a su alrededor se construyó un grupo de seis plantas satélites (Polisur, Petropol, Monómeros Vinílicos, Induclor, Electroclor e Indupa). Este complejo entró en funcionamiento en 1986, y durante la década del 90 la composición accionaria de las empresas del complejo sufrió varios cambios, que implicaron la privatización de la participación estatal y el reagrupamiento de las plantas en dos empresas (Odisio, 2008). El complejo quedó así en manos de dos grupos extranjeros líderes en el sector químico: PBB-Polisur, con Dow como principal accionista y Solvay-Indupa, nucleando el resto de las plantas satélites³.

A mediados de los años 90 en Indupa las tareas de limpieza y el embolsado de sus productos ya habían sido tercerizadas; y ciertos servicios auxiliares, como el transporte de los trabajadores, habían estado a cargo de terceras empresas desde su inauguración. Luego de la compra por parte del grupo Solvay se tercerizaron áreas de logística (embolsado) y mantenimiento: la parte mecánica, que quedó a cargo de una empresa, la instrumentación y la parte eléctrica a cargo de otra, ambas empresas transnacionales. El principal argumento del grupo para justificar la tercerización era la conveniencia de contratar empresas especializadas en tareas de servicios para mejorar la calidad de las mismas. Sin embargo, si bien eran empresas transnacionales dedicadas a estos servicios, en Bahía Blanca fueron creadas contratando a ex-trabajadores de las principales y fueron ellos quienes aportaron la especialización y el conocimiento de la tarea. Otro grupo de trabajadores del área de mantenimiento, que tomaron el retiro voluntario, formaron una pequeña empresa de servicios de ingeniería, que luego prestaría servicios a las empresas del complejo, así como también a otras industrias de la zona (Gorenstein *et al.*, 1999). En 2013-2014, parte

³ El último cambio de propiedad ocurrió a fines de 2016, cuando las plantas de Solvay-INDUPA fueron compradas por una empresa brasilera, Unipar Carbocloro. Actualmente el CPBB está conformado por cuatro empresas: PBB-Polisur, Unipar-Indupa, y dos empresas que se radicaron allí a finales de la década del 90: Compañía Mega, una planta separadora de gas natural, y Profertil, productora de fertilizantes. A lo largo de este artículo, nos referiremos a Solvay-Indupa, ya que durante el período de trabajo de campo, la empresa belga era propietaria de las plantas.

del proceso de tercerización del mantenimiento y logística fue revertido, con la salida de una de las empresas multinacionales que realizaba las tareas y la reabsorción de sus trabajadores por parte de Solvay-INDUPA.

En PBB-Polisur, en cambio, la externalización de las tareas de mantenimiento tuvo un alcance menor, y se tercerizaron además actividades auxiliares y la selección y formación de personal. Ambas empresas subcontratan los servicios informáticos y servicios de comunicación, el servicio de limpieza y de comedor, la vigilancia interna y perimetral, la logística y el tratamiento de los productos tóxicos.

La tercerización, entendida como la estrategia de delegar parte de la actividad productiva en unidades externas⁴, puede adoptar diferentes formas jurídicas: el suministro de personal a través de una agencia de empleo eventual, la contratación de trabajadores por cuenta propia y la subcontratación en sentido estricto, esto es, la contratación de una empresa que preste el servicio o produzca bienes (Ermiida Uriarte y Colotuzzo, 2009). Si bien en este proceso las empresas del complejo recurrieron a las tres formas, la última ha sido la más utilizada.

Las licitaciones han ido modificando el mapa de empresas que prestan servicio en el complejo. Algunas sólo prestan servicios en una de ellas, otras en todas; algunas tienen presencia nacional o internacional, y otras son locales. A su vez, algunas contratistas delegan algunas actividades en otras empresas, conformando un segundo anillo de subcontratación, cuyas actividades se desarrollan predominantemente en el mismo complejo.

En las tareas de mantenimiento cabe diferenciar dos instancias: las paradas de planta, que se realizan anualmente o cada dos años, y durante las cuales es mayor la incidencia de contratistas -incluso de contratistas internacionales que no tienen presencia habitual en la zona-; y el mantenimiento regular y cotidiano. Aquí nos referiremos a la subcontratación en este último tipo de tareas.

La práctica más habitual consiste en adjudicar, mediante concurso/licitación, la prestación de un determinado servicio a una empresa durante un plazo determinado de tiempo y firmar un contrato abierto, que establece un marco de precios y condiciones. La prestación

⁴ El término *externalización* se utiliza aquí como sinónimo de tercerización.

del servicio se mide y factura en función de la cantidad de horas-hombre requeridas por la empresa principal. Sin embargo, estos contratos pueden implicar distintas situaciones: que los trabajadores de la contratista cumplan horario en las instalaciones de la empresa principal; que la empresa contratista tenga un obrador propio en esas instalaciones y garantice personal

en el mismo; que los trabajadores cumplan su horario en las instalaciones de la contratista en el parque industrial y entren a la empresa principal cada vez que se requiere la realización de una determinada tarea. En las dos últimas situaciones suele ocurrir que los trabajadores se desplacen entre diferentes empresas principales que contrataron a la misma contratista.

La estrategia sindical ante la subcontratación: la huelga de 2009 y la negociación colectiva

La representación de los trabajadores petroquímicos del complejo la ejerce el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y afines de Bahía Blanca (SPIQPyA). Es un sindicato local, que formó parte de la Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas hasta el año 2000 y actualmente no forma parte de ninguna de las dos federaciones del sector. Este sindicato negocia en el ámbito de Bahía Blanca por empresa, con las empresas principales y algunas contratistas. Según su estatuto, que data de julio de 1985, agrupa

al personal obrero, administrativo y técnico no jerarquizado que preste servicios en los establecimientos y administración de empresas que se dediquen a la fabricación y/o elaboración y/o comercialización y/o exportación y/o importación y/o traslado y/o transporte y/o venta o comercialización de productos químicos, petroquímicos y afines [...] contratistas, contratados y/o subcontratados directa o indirectamente de estas actividades.

Es preciso notar que la puesta en marcha del CPBB y la creación de este sindicato se dan en un contexto en el cual la subcontratación de ciertas actividades comenzaba a ser una práctica recurrente en esta industria (Invernizzi, 2004).

De este modo, aún quienes trabajan en el CPBB contratados por una empresa que no pertenece al mismo pueden afiliarse al sindicato. Sin embargo, otros sindicatos también tienen actuación en el complejo: sindicato de gastronómicos, seguridad privada, construcción y camioneros. Este análisis se centra en el SPIQPyA en tanto no sólo agrupa a la mayoría de los trabajadores del complejo, sino que además contempla a los trabajadores que se desempeñan en las áreas de producción de las empresas. El propósito es justamente comprender qué estrategias se ha dado en torno a la subcontratación el *sindicato de la rama de actividad*. Este interés radica en que justamente una de las formas por las cuales la subcontratación impacta en las condiciones

de trabajo es a través de cambios en los encuadramientos sindicales y convencionales. En tanto en la Argentina la estructura sindical se ha organizado fundamentalmente a partir de la rama de actividad, resulta relevante preguntarse de qué modo el sindicato de la actividad petroquímica ha definido su ámbito de actuación ante la reestructuración del complejo.

La lista que actualmente conduce el sindicato asumió en 2008, tras la destitución de la conducción anterior por una denuncia de administración fraudulenta. Las paritarias de 2009 fueron las primeras que negoció esta nueva conducción y elevó una propuesta de *piso salarial* que implicaba un importante aumento para los trabajadores de empresas contratistas que se desempeñaban en tareas de limpieza y mantenimiento. Ante la negativa de los representantes empresarios, el sindicato llevó adelante un paro por 24 horas con corte de los accesos al complejo. En el corte hubo aproximadamente 300 trabajadores, tanto de las empresas principales del complejo, como de empresas contratistas. En aquel reclamo el sindicato visibilizó las desigualdades en las condiciones de trabajo al interior de complejo, y atribuyó la responsabilidad de las mismas a las empresas principales, cuyos representantes buscaron desligarse, sin éxito, de la demanda por un piso salarial que efectivamente cumplieran para sus trabajadores directos.

La estrategia del reclamo conjunto de trabajadores directos y tercerizados partió de reconocer la necesidad de participación de los primeros para conseguir mejoras para los segundos, y consiguió que se cumpla su demanda. La importancia de aquel paro no radica sólo en su éxito, sino que puede considerarse también como un acto de *refundación* del sindicato, en el que la nueva conducción mostró una diferencia con sus antecesores. Luego de aquella paritaria se avanzó en la homogeneización de las condiciones de trabajo a partir de mecanismos institucionales. Lentamente, el sindicato llevó adelante un proceso de firma de convenios colectivos para los trabajadores de aquellas empresas que no tenían.

Los convenios colectivos con las dos empresas petroquímicas del complejo tienen una cláusula que garantiza el encuadramiento sindical de los trabajadores de empresas que se contraten para *prestar servicios o trabajos de mantenimiento, mecánica, electricidad, cañerías, embolsado, servicios, logística, carga y/o descarga de la producción, depósitos, almacenes de sector, área, de las distintas plantas* (Art. 12º, CCT 1384/2014); o *mantenimiento (mecánica, electricidad, soldadura, instrumentación, limpieza hidrocínética, cañerías), transporte de muestras de laboratorio, almacenes de repuestos y materiales, depósitos de herramientas, transferencia, embolsado, depósitos de materias primas y logística y limpieza*” (Art. 9º, CCT 1354/2014). Estas cláusulas estaban presentes en los convenios previos, aunque con algunos cambios.

Este tipo de cláusula no obliga a que se aplique ese mismo convenio a las contratistas, sino que se encuadren en el sindicato y deban negociar con él. Es decir, no asegura directamente el mismo encuadre convencional, pero sí igual encuadre sindical. Si la empresa principal tiene contratistas cuyos trabajadores no estén encuadrados en el sindicato, va a estar incumpliendo su convenio colectivo de trabajo (CCT). Ahora bien, garantizar el mismo encuadramiento sindical otorga una herramienta que el sindicato puede utilizar o no para homogeneizar las condiciones laborales.

Así, a pesar de que estas cláusulas estaban ya en los convenios previos, hasta 2008 el sindicato sólo firmó acuerdos con las empresas contratistas, y actas acuerdo con dos contratistas. En cambio, entre 2009 y 2015, negoció actas acuerdo con 14 contratistas y convenios con 6 de ellas. Este proceso de negociación ha estado orientado a mejorar las condiciones de trabajo y reducir las brechas salariales.

El mapasindical del CPBB es diverso: al SPIQPyA se suma un sindicato de trabajadores jerárquicos surgido recientemente para representar a los mandos medios y técnicos, y aparecen otros sindicatos y sus convenios, como gastronómicos y vigiladores. Hasta aquí, los límites en el conjunto de trabajadores representados por cada sindicato parecen claros. Sin embargo, hay otros dos sindicatos (y sus respectivos convenios) que intervienen: la Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y Unión Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina (UECARA). Su presencia está vinculada estrictamente al proceso de tercerización de las tareas de mantenimiento y de logística. Lo relevante de estos casos es que aquí los ámbitos de representación se solapan con aquellos definidos por el SPIQPyA y han generado disputas por encuadramiento y pactos inter-sindicales para definir los ámbitos de cada uno.

Las condiciones de trabajo de trabajadores directos y contratados

La subcontratación de actividades se asocia habitualmente a la precarización del empleo. Si bien esta relación tiene cierta correspondencia empírica, son conceptos analíticamente diferentes: mientras el primero refiere a una estrategia particular desplegada por la empresa; el segundo refiere al deterioro de las condiciones de empleo en relación a los atributos del empleo propios del *empleo típico*: empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva. Estos aspectos refieren fundamentalmente a una dimensión jurídico-contractual de la precariedad; pero sin embargo, es preciso reconocer también una dimensión subjetiva, esto es, referida a las representaciones de los sujetos sobre su trabajo (Paugam, 2000), y otra colectiva, vinculada a las capacidades de acción y de representación colectivas, que se

expresa en el deterioro de los derechos sociales y sindicales (Béroud y Bouffartigue, 2009). La noción de calidad del empleo, que suele enmarcar los estudios de precariedad, refiere fundamentalmente a la primera dimensión (Longo y Busso, 2017).

Aquí se exploran tres aspectos que refieren a la dimensión jurídico-contractual, para caracterizar las diferencias entre trabajadores directos y tercerizados en el CPBB: la (in)estabilidad del empleo; los niveles salariales; y un conjunto de condiciones de trabajo -no pecuniarias- que comprenden diferentes derechos o beneficios laborales según el sector de actividad. Sin embargo, uno de los principales resultados de la investigación ha sido el modo en que las diferencias objetivas en la calidad del empleo, se entrelazan y refuerzan por las representaciones de los trabajadores su propio trabajo y del de sus compañeros.

Estabilidad

El principal argumento por el cual los estudios críticos de la subcontratación resaltan esta dimensión del empleo es que la inestabilidad de la relación entre la empresa principal y la contratista -inherente a los procesos de licitación y la competencia entre potenciales proveedores- se traslada a los trabajadores (Bensusán, 2007; De la Garza, 2005; Iranzo y Richter, 2012). Así, la subcontratación genera relaciones laborales más inestables por dos tipos de situaciones: la inestabilidad del vínculo principal-contratista de modo tal que, si esa relación se termina, esta última prescinde o no puede sostener su plantel y las formas de contratación más precarias de las empresas contratistas.

La inestabilidad inherente a los procesos de licitación es parcialmente revertida cuando la nueva empresa que gana la licitación para realizar una determinada actividad absorbe al personal de aquella contratista que la venía realizando⁵. Esta práctica, que es recurrente en casos de subcontratación en este tipo de industrias, no es automática sino que surge de una negociación entre las empresas, los colectivos de trabajadores y los sindicatos implicados.

En esa negociación, el sindicato busca mantener los planteles -no sólo en términos de cantidad de ocupados sino las personas específicas que los ocupaban en la contratista anterior- así como también condiciones como la antigüedad y vacaciones. Al consultar por estos mecanismos, uno de los miembros del SPIQPyA respondía:

- Y eso ¿en qué momento se negocia? ¿Cuándo se hace la licitación? ¿Está pautado ya con la empresa matriz?

- Son cosas que fueron cambiando. Antes sí, antes la planta decía: "Che, hay que pasar a unos que le dimos el trabajo" "¿y qué arreglaste?" "y, que en vez de cinco son tres" "¿pero cómo?" "y, pero ya se lo di". Y viene la empresa y dice: "me mandaron que tengo que arreglar con ustedes las condiciones porque gané yo la licitación, pero con tres". "No, son cinco". De esas tuvimos un montón hasta que las empresas dijeron: "bueno, entonces no podemos hacer nada, tenemos que hablar primero con vos antes". Lo que hicimos fue esto: vos pones las condiciones del servicio que te preste la empresa, nosotros vamos a poner lo que necesitamos para el trabajador. [...] Después vemos que hacemos, pero pasar, pasan todos (Miembro de la comisión directiva SPIQPyA, octubre 2015).

⁵ Se considera que tal reversión es parcial, ya que la misma pasa a depender de la nueva empresa contratista y no de la empresa principal. En este caso, dadas las características de las empresas del complejo, la estabilidad del empleo directo es mayor al empleo en una empresa contratista -que corre riesgo de perder contratos, tiene menores recursos para afrontar crisis, etc.-.

Esas negociaciones no están exentas de conflicto. Incluso, en el proceso de reversión reciente de la subcontratación de mantenimiento y logística también fue necesaria la intervención sindical para garantizar que Indupa incorpore como empleados directos a todos los trabajadores de aquellas contratistas (ya que originalmente la empresa intentó contratar sólo 2/3 de los planteles).

Esta intervención sindical, que busca garantizar la continuidad de los trabajadores no es una novedad en el complejo. Cuando se tercerizaron las actividades de mantenimiento, con la entrada de las empresas multinacionales en la década del 90, el sindicato consiguió que los trabajadores de esas áreas -que no tomaron el retiro voluntario- recibieran un monto de indemnización por parte de la empresa madre, conserven su antigüedad y continúen haciendo las mismas tareas en las empresas contratadas.

En aquellas empresas contratistas cuyos trabajadores no están encuadrados en el SPIQPyA la situación es diferente. Es habitual también que el personal pase de una empresa a otra, pero la negociación es individual y depende fundamentalmente del desempeño del trabajador. La incertidumbre respecto a cómo puede resultar la negociación sumada a la opacidad en la información respecto a cuándo y bajo qué condiciones continua o termina su contrato la empresa, dan cuenta de la mayor inestabilidad. En ese sentido, en el relato de los trabajadores contratistas no encuadrados en el SPIQPyA la posibilidad de un conflicto abierto y colectivo no aparece como una opción probable.

- ¿Y ustedes se enteran? Los trabajadores de la contratista, ¿tienen noción de cuanto se está negociando?

- Algún rumor escuchás. Decís "che [empresa contratista 1] se quedó sin contrato, en un mes nos quedamos sin laburo..." De eso te podés enterar cuando ya cocinaron la torta. Algunos muchachos pasan. Por ejemplo, la empresa que hacía andamios antes era [empresa contratista 1]. Perdió contrato con [empresa contratista 2]. Entonces toma mucha de la mano de obra que trabajaba en [empresa contratista 1], pero dicen de antemano "quiero que quede éste, éste y éste". También está cómo arreglás [...] Vamos a su poner que puedo negociar la antigüedad, pero seguro que el trabajador UOCRA no lo va a poder hacer. Lo echas, él va con la libreta del fondo de desempleo, cobra lo que tiene que cobrar y arranca de vuelta. (Trabajador de una empresa contratista, no en SPIQPyA, octubre 2015)

De este extracto se desprenden dos aspectos más. Por un lado, que para quienes pasan de una empresa a otra las condiciones en las cuales lo hacen también dependen de la negociación individual. Por otro lado, que para los trabajadores

encuadrados en la UOCRA esta negociación de las condiciones no existe pues el mecanismo institucional legal bajo el cual están contratados anula esa posibilidad.

Ahora bien, en esa negociación individual para garantizar la estabilidad en el puesto no interviene solo la empresa contratista y el trabajador, sino también la empresa principal.

- ¿Eso cómo funciona? Si a [empresa contratista] se le acaba el contrato, ¿pasás automáticamente? ¿hay algún acuerdo?

- Depende de que tan bien catalogado estés. En el contrato dice ganó [otra contratista], pero la empresa [principal] dice quiero que esté este supervisor, y este técnico en seguridad. Lo negocia. (Trabajador de una empresa contratista, no encuadrado en SPIQPyA, octubre 2015)

Esta injerencia de la empresa principal en la decisión de continuidad de los trabajadores, que también aparece en el caso de quienes están encuadrados en el SPIQPyA, aunque matizada por la negociación sindical, evidencia que no solo sigue ejerciendo un control del proceso de trabajo, sino también en la selección de personal y las posibilidades de carrera de los trabajadores de la empresa contratista. Este rol no se limita al pase entre empresas contratistas, sino también al pase hacia la empresa principal como trabajador directo.

- Cuando entraste a [empresa contratista], ¿pensabas en la posibilidad de entrar como efectivo a alguna de las grandes?

- Sí. Hoy por hoy perdí ese interés casi.

- ¿Hay gente que hace ese camino de entrar desde una tercerizada?

- Sí, pero es como las bandas que llegan a ser estrellas de rock. Pero ahí también radica el valor de tercerizar. O sea, te pago un sueldo de mierda, te trato para la mierda, para que veas a lo que podés aspirar y te esfuerces. (Trabajador de una empresa contratista, no en SPIQPyA, octubre 2015)

Así, las empresas contratistas son también un reservorio de mano de obra que permiten a la empresa principal realizar su selección en base a un extenso pseudo periodo de prueba. Esta es una práctica generalizada que aparece en diferentes estudios sobre subcontratación, y que también relatan quienes comenzaron a trabajar en el CPBB durante su construcción o ampliación en empresas contratistas, y luego fueron seleccionados para trabajar en las empresas principales. De este modo, tal como sugiere el trabajador entrevistado, la posibilidad de ser contratado como efectivo y la certeza de que hay quienes transitaron ese camino, es un factor de disciplinamiento e incentivo para los

trabajadores tercerizados. Sin embargo, de las entrevistas realizadas surge que ese “camino virtuoso” se ha dado sólo en casos excepcionales.

La segunda fuente de inestabilidad habitualmente asociada a la subcontratación, referida a formas precarias de contratación, tiene menor relevancia en el caso del CPBB. En las entrevistas no se detectó ningún caso de empleo no registrado, y los requisitos mínimos para entrar al CPBB -como los seguros- hacen que no sea viable esta forma de contratación para quienes realizan sus tareas dentro del CPBB -puede ocurrir sólo cuando los trabajadores se desempeñan en el establecimiento de la empresa contratista-.

La modalidad que sí se utiliza es el empleo eventual. En el caso de las empresas principales esta modalidad no se utiliza en los puestos regulados por convenio; pero esto sí ocurre en algunas empresas contratistas. Los convenios establecen que el empleo eventual no puede utilizarse en detrimento de puestos del personal efectivo, con la excepción de cobertura de vacaciones o enfermedad/accidentes (cláusula presente en los convenios de las empresas tanto principales como contratistas). En los convenios también se establece que el personal eventual debe estar encuadrado en el mismo, pero el sindicato no afilia a esos trabajadores pues *si lo hiciera, sería sólo temporal y por ende no podría formar parte de la vida sindical, ser delegado, presentarse a elecciones, etc.* (Entrevista a abogada del sindicato, junio 2011). En cambio, en algunas contratistas cuyo personal se encuadra en SPIQPyA los delegados han llegado a acuerdos para que esos trabajadores vayan pasando a planta -cuando la tarea para la cual fueron contratados no reviste efectivamente un carácter temporal acotado-. En una de las empresas de logística lograron erradicar el empleo eventual y en otra establecieron en el convenio que aquellos trabajadores contratados como eventuales que permanezcan más de 1 año en la empresa luego de ese plazo deben pasar automáticamente a ser efectivos.

Aun conservando la estabilidad del puesto, hay otro aspecto referido al uso flexible de la mano de obra: la delimitación de la jornada laboral. Mientras que en los convenios firmados por el SPIQPyA están reguladas las condiciones bajo las cuales se puede extender o variar la jornada (con límites establecidos y pagos extraordinarios) para quienes no lo están, la empresa goza de mayor discrecionalidad.

- Y cuando tenés que trabajar fines de semana, ¿eso se acuerda con cierta flexibilidad para aceptar o no?

- Hay que saber cuándo se puede decir que no. No siempre se puede decir no. (Trabajador de una empresa contratista, no en SPIQPyA, octubre 2015)

La regulación de la jornada laboral es un aspecto crítico en el sector, con procesos de tipo continuo y esquemas de turnos rotativos, y es un aspecto crucial en la intervención sindical. Pero para un conjunto de trabajadores de empresas contratistas la falta de protección sindical y el vínculo más cercano con jefes o gerentes hace que el trabajador no pueda negarse a alterar o extender la jornada laboral. Así, estos trabajadores no experimentan solo mayor incertidumbre respecto a su continuidad laboral, sino también en sus horarios de trabajo.

Salarios

Los estudios sobre los impactos de la subcontratación en las condiciones laborales destacan que existen importantes brechas salariales entre los trabajadores directos y los tercerizados (Basualdo y Morales, 2014; Battistini, 2010; Celis Ospina, 2012). A partir del análisis de la base de salarios declarados en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) Etchemendy *et al.* (2018) encuentran que el salario medio en las empresas contratistas es entre un 35% y un 50% inferior al de las empresas principales y que un alto porcentaje de trabajadores de contratistas percibe un salario inferior al básico de convenio de la empresa principal⁶. Allí los autores afirman que las brechas observadas se explican fundamentalmente por las diferencias en el encuadramiento sindical o convencional.

Para explicar las brechas salariales en el CPBB es preciso distinguir dos instancias: aquellas diferencias que existen entre trabajadores con distinto encuadre sindical, y aquellas que hay entre trabajadores que, siendo representados por el mismo sindicato, tienen diferente encuadramiento convencional. Estas diferencias se expresan en el salario básico (como consecuencias de distintos niveles iniciales y diferentes pautas de actualización) y, un aspecto de suma importancia en el CPBB, en los premios y bonos acordados.

⁶ Los autores analizan los sectores de telefonía, televisión, electricidad, gas, siderurgia e indumentaria. Definen como tercerización aquellos casos en los que la empresa principal ejerce el comando o la supervisión directa de las tareas, integradas a su actividad principal, que realizan los trabajadores de la empresa contratada y excluyen del análisis las actividades “periféricas” (limpieza, gastronomía, vigilancia, transporte) y los trabajadores en puestos jerárquicos.

Diferencias según el encuadramiento sindical

Uno de los primeros elementos que se mencionan en las entrevistas al preguntar por las condiciones de empleo de quienes están fuera de convenio o encuadrados en la negociación de otros sindicatos es la diferencia salarial respecto a quienes están encuadrados en la negociación del sindicato de petroquímicos. Esta diferencia se explica tanto por los niveles de salario básico iniciales, el ritmo de actualización de los mismos, y los componentes que se agregan al básico.

En 2015 el salario básico de un oficial según el convenio colectivo de la UOCRA representaba aproximadamente un 33% del salario de un oficial de mantenimiento directo en Indupa. Esa diferencia se atenúa en el CPBB, ya que en general los trabajadores encuadrados en convenios por rama de otros sindicatos perciben un salario superior al básico de su convenio. Estas negociaciones en algunos casos son llevadas a cabo por el mismo sindicato -así suele ocurrir con la UOCRA- y en otros casos individualmente por los trabajadores.

Más allá de lograr reducir la brecha en el nivel de salario inicial, la misma tiende a acentuarse debido a la aplicación de la pauta de actualización conseguida por cada sindicato. El Gráfico 1 muestra la evolución del índice de salario básico para diferentes convenios de actividad que encuadran a trabajadores tercerizados del CPBB (seguridad, gastronómicos y construcción) y los dos convenios por empresa firmados por el SPIQPyA⁷. Allí se aprecia que hasta el año 2010 los salarios de seguridad y construcción tuvieron una evolución más favorable -coincide con una etapa en la cual a nivel agregado tendió a caer la heterogeneidad salarial-. A partir de allí, la evolución del salario de petroquímicos fue mejor al resto de los convenios analizados⁸.

⁷ La información de los salarios de construcción, gastronomía y seguridad surgen de la base de salarios negociados del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y los salarios del SPIQPyA de la construcción de una serie de salarios para categorías similares en PBB e INDUPA en base a los convenios y acuerdos firmados. Las pautas de actualización salarial negociadas, al menos durante el período analizado, son iguales para ambas empresas, y a partir de 2010 son similares a las pautas negociadas por el SIQPyA con contratistas.

⁸ En el contexto inflacionario de la última década el SIQPyA acordó con las empresas del CPBB utilizar como referencia para la negociación salarial el Índice de Precios de Consumidor elaborado por el Centro Regional de Estudios Económicos de Bahía Blanca Argentina (CREEBBA), con una evolución muy superior al IPC publicado por INDEC.

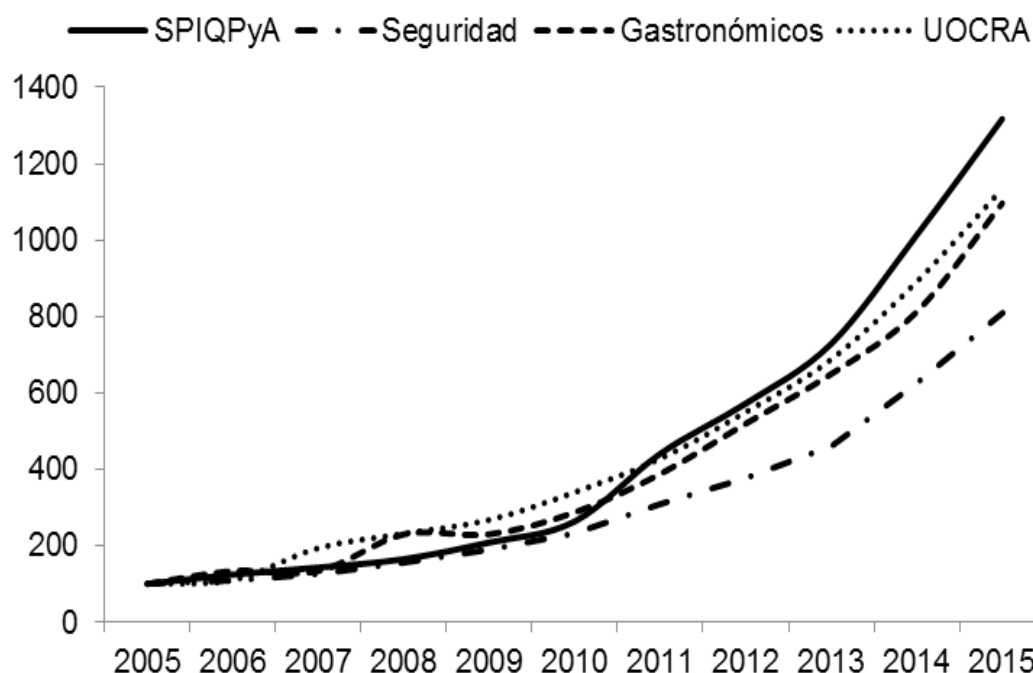


Gráfico 1. Evolución del índice de salario nominal básico de convenio por actividad (Índice 2005=100). Argentina, 2005-2015.

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS y Actas SPIQPyA.

Como veremos en la sección siguiente, los adicionales y los premios son una parte muy relevante del salario de los trabajadores petroquímicos. Esta es otra fuente de desigualdad con quienes tienen otro encuadramiento. Durante las paradas de planta, por ejemplo, el premio de parada de planta para los trabajadores encuadrados en la UOCRA es inferior al de los trabajadores encuadrados en el sindicato de petroquímicos.

Además de las diferencias en el salario percibido, aparece otra diferencia que refiere al *blanqueo* de ese salario. Etchemendy *et al.* (2018) encuentran que el porcentaje de trabajadores cuyo salario registrado es inferior al salario mínimo vital y móvil es ínfimo en las empresas principales y mayor en las empresas contratistas; y sugieren que esto no se debe sólo a mayor incidencia de empleos *part time* en estas empresas sino al subregistro de las horas trabajadas. Es decir, en las contratistas hay situaciones “grises” de trabajadores que si bien están registrados, solo se les paga en blanco parte del salario. En el caso del CPBB, estas situaciones aparecen en algunas contratistas cuyos trabajadores están encuadrados en la UOCRA o en UECARA: se pagan las horas extra e incluso un salario superior al estipulado en los convenios de rama de esos sindicatos, pero estos conceptos suelen retribuirse en negro.

La patronal reconoce las horas extras, pero en negro. [...] De hecho, la UOCRA dice que el oficial gana, vamos a suponer, 40 pesos la hora. Pero yo soy oficial cañista y organicé con mi jefe que me va a pagar 65 pesos la hora. Me va a pagar 40 en el recibo de sueldo y el resto va por fuera, en negro. Y las horas extras se negrean, igual... (Trabajador de una empresa contratista, no en SPIQPyA, octubre 2015)

Estos pagos extra generan, por un lado, que dos trabajadores bajo un mismo convenio perciban un salario más alto según se desempeñen dentro del CPBB o fuera del mismo, y en ese sentido, la posibilidad de trabajar dentro del complejo aparece como un “privilegio”. Pero, por otro lado, al estar en negro, reducen ciertos beneficios asociados al salario declarado, manteniendo así una brecha muy importante respecto a quienes sí tienen todo el salario blanqueado.

Mismo sindicato, diferencia según el encuadramiento convencional

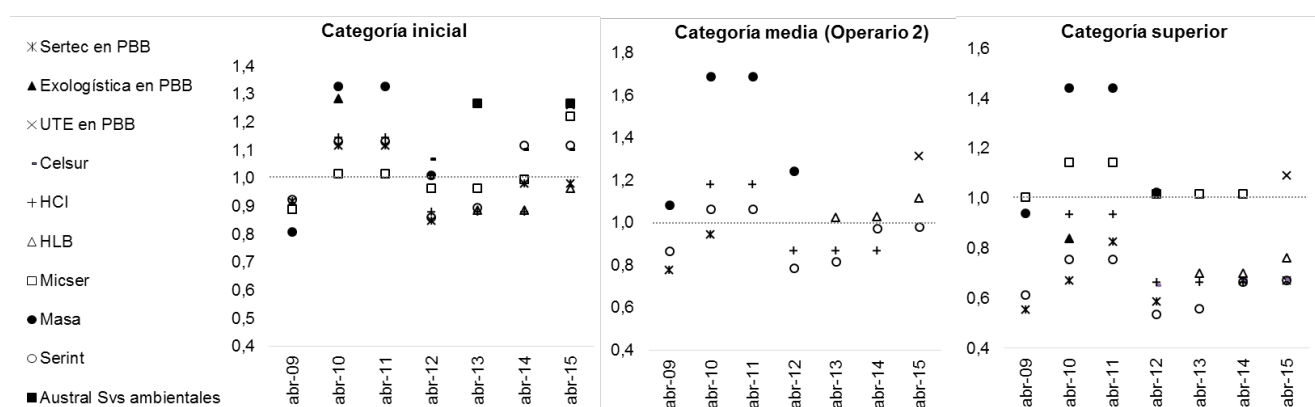
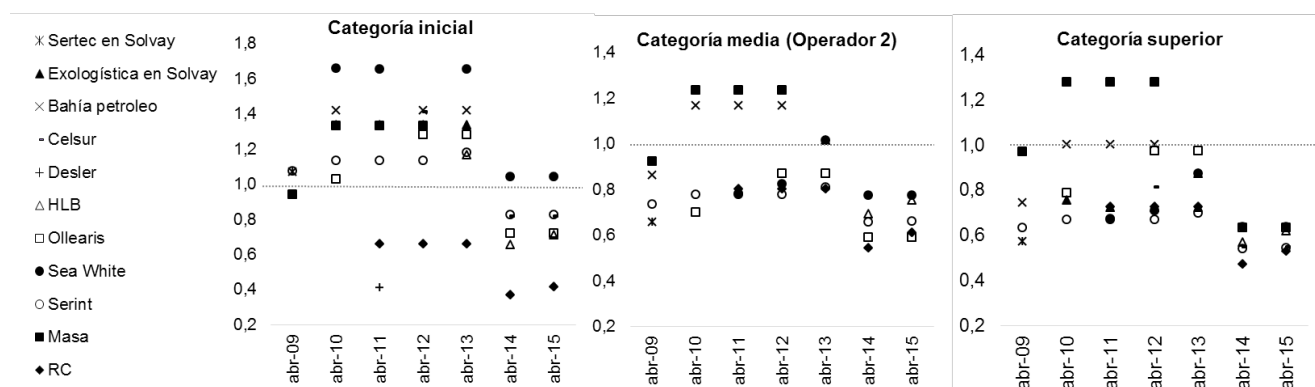
Cuando se tercerizaron las actividades de mantenimiento y logística a fines de los 90 los trabajadores que pasaron a las empresas contratistas

mantuvieron el nivel salarial. Sin embargo, los ajustes salariales posteriores fueron abriendo una brecha en relación a los salarios pagados en la empresa madre. Uno de los integrantes de la comisión directiva que asumió en 2008 señalaba que se encontraron con un “caos” en las estructuras salariales de los trabajadores de las contratistas que estaban afiliados, y que por ello se tomó la decisión de avanzar en 2009 en paritarias conjuntas, con todas las empresas del complejo, cuyos trabajadores estaban encuadrados en el SPIQPyA. A partir de aquel momento el sindicato replica la pauta de incremento anual en todos los acuerdos salariales que negocia tomando como referencia un índice de precios local.

En base a los convenios y las actas firmadas desde aquel entonces es posible analizar las diferencias tanto en el salario básico y como en el salario conformado, es decir, contemplando adicionales y premios, de los trabajadores directos

y tercerizados encuadrados en el SPIQPyA. El gráfico 2 muestra el cociente entre el salario básico de aquellas empresas contratistas que se identificó que prestaron o prestan servicios en Indupa y que negocian con el SPIQPyA y el salario básico de los trabajadores directos de esta última. El gráfico 3 expresa esto mismo para el caso de PBB⁹. En cada gráfico la línea punteada indica que no hay diferencias entre el salario de la empresa principal, y por tanto, los puntos que están por arriba (abajo) corresponden a aquellas empresas contratistas cuyo salario básico, para esa categoría, es superior (inferior) al de la empresa principal. Es relevante notar entonces, para cada categoría, si los puntos se ubican por encima o por debajo de esa línea.

⁹ Hay tres empresas contratistas en las que se fijan escalas salariales según la empresa principal en la cual se desempeña el trabajador. En estas escalas el nivel de salario es muy similar, pero difieren las categorías comprendidas.



Contrario a lo que podría esperarse a partir de la literatura sobre subcontratación, los salarios básicos en las empresas contratistas no son siempre inferiores al salario básico en la empresa principal. En particular, al comparar las categorías iniciales vemos que en varios años en Indupa (2010-2013) y en PBB (2010, 2011 y 2015) la mayoría de las empresas contratistas tuvieron salarios superiores a la empresa principal.

Sin embargo, al evaluar una categoría media -para las contratistas se definió la categoría de “oficial”, y para las empresas principales de operario/operador- son menos las empresas contratistas con salarios básicos superiores a la empresa principal, y al comparar la categoría máxima sólo dos empresas contratistas superan el básico de la empresa principal¹⁰. En efecto, hay una importante diferencia en las escalas salariales de contratistas y empresas principales: la cantidad de categorías y qué se ha estipulado acerca de la permanencia en cada categoría. En los convenios de las empresas principales está establecido que la permanencia en la categoría inicial no puede ser mayor a seis meses; en cambio, en la mayoría de las contratistas este plazo límite no está establecido. Por tanto, los resultados que se observan en la primera comparación, de categorías iniciales, deben matizarse, ya que ese es el salario básico que un trabajador directo de las empresas principales percibe por, como máximo, seis meses.

En el gráfico 2 se observa que, a partir de 2014, la brecha a favor de los salarios de las empresas contratistas se revierte: la mayoría de los puntos, que entre 2009-2013 están por encima de la línea de equivalencia con el salario de la empresa principal, en 2014-2015 quedan por debajo. Esto se debe a que a partir de la firma del convenio de Indupa de 2014 en esta empresa se incorporó al básico un importe que hasta ese momento se abonaba como *Lunch-Ticket Ley* 26.341¹¹. Así, es razonable asumir que en realidad, si sumáramos ese concepto a los salarios en los años previos, los salarios en la empresa principal siempre fueron más altos respecto a los de las contratistas.

Además, en los convenios firmados por el SPIQPyA aparecen diferentes adicionales monetarios, que se calculan como un porcentaje sobre el sueldo básico. El más importante, por su magnitud, es el adicional por turno. Sin embargo, aquí no hay grandes diferencias, ya que en las contratistas que hacen turnos rotativos los porcentajes son similares a los de las empresas principales. La diferencia radica en que en las empresas principales hay otro conjunto de ítems, asociados también a la extensión de la

jornada laboral o a la alteración de esta, que no están presentes en los convenios de contratistas: adicional por jornada, compensaciones por cambio de turno o coberturas imprevistas o previstas.

Otro rubro importante son los premios, tanto aquellos por parada de planta como los premios anuales. En ambos conceptos los convenios de las empresas contratistas replican los esquemas de cálculo de las empresas principales y se calculan utilizando un índice que puede variar entre 0 y 1,5 y surge de la evolución de tres o cuatro variables -asociadas a desempeño, nivel de accidentes, asistencia a capacitaciones-. Como la base de aplicación del índice es en general el salario conformado¹² este premio amplifica las diferencias salariales en el básico y los adicionales. En los convenios de contratistas se estipula además que el premio percibido no puede ser superior al de las empresas principales. Finalmente hay algunos otros componentes que introducen diferencias: vales por alimentos, beneficios escolares que no son iguales en todas las empresas y, sólo en un caso, diferencia en el beneficio para quienes se jubilan.

Si bien no hay convenios previos con los cuales contrastar los convenios vigentes para las contratistas, la negociación ha tendido a la homogeneización también de los adicionales y los premios. Aun cuando persistan diferencias en los salarios resultantes, los convenios de las contratistas replican buena parte de los beneficios de las empresas principales.

Así, las diferencias en el encuadramiento sindical explican no sólo la diferencia salarial entre trabajadores tercerizados encuadrados, por ejemplo, en la UOCRA, respecto a los trabajadores directos de las empresas principales sino también respecto a otros trabajadores de contratistas que sí están encuadrados en el SPIQPyA.

Otros beneficios no pecuniarios

Si bien la estabilidad y el nivel salarial son de suma importancia para caracterizar las diferencias entre empleados directos y tercerizados, existe otro conjunto de diferencias en la calidad del empleo que no refieren estrictamente a la forma de contratación ni a los ingresos percibidos. Hay un conjunto de diferencias referidas a beneficios no pecuniarios: turnos de comedor o comedores específicos con un menú diferenciado; beneficios de transporte; calidad de las prestaciones de las obras sociales; premios en especie por realizar capacitaciones; entre otros. Al respecto un trabajador con más de 30 años de antigüedad comentaba que esas diferencias se fueron profundizando a partir de las tercerizaciones de fines de los 90:

¹² Excepto en PBB donde el premio anual se calcula sobre un monto fijo, común a todos sus trabajadores y actualizable por paritaria.

¹⁰ En particular la empresa MASA, que ingresó con la tercerización de fines de los 90 y se retiró cuando Indupa reabsorbe las tareas de mantenimiento, entre 2010 y 2013 tuvo salarios básicos superiores a las empresas principales.

¹¹ Vales para compras en una red de supermercados de la ciudad.

En el diario, en el correr de los días normales, el trato era distinto y la relación era distinta, las condiciones dentro de la planta eran distintas, el comedor era distinto, por ejemplo la gente contratada iba a un comedor y la gente efectiva a otro comedor, los beneficios de transporte, de obra social, eran otros, totalmente distintos. (Trabajador de mantenimiento, ex-tercerizado y actualmente empleado directo, abril 2017)

Las empresas principales cuentan con servicio de **comedor** en la planta, que utilizan tanto trabajadores directos de todas las áreas como trabajadores de empresas contratistas. En Indupa hay tres comedores, uno por planta, y en PBB hay otros tres comedores y pequeños comedores para las salas de control; y su uso no tiene costo para los trabajadores. Hay ciertas pautas respecto a quiénes utilizan cada comedor en cada turno; y a partir de estas pautas, los trabajadores tercerizados entrevistados resaltan diferencias que se expresan, por ejemplo, en la *variedad y calidad* de la comida¹³.

El horario era de 12 menos cuarto a 12.30 contratistas, de 12.30 a 1.15 de planta, y de 1.15 a 2 de la tarde contratistas. El punto es que en el horario central ponían lo mejor. Y si vos vas al de las 2 de la tarde, a veces no tenés entrada, a veces no podés elegir, no queda más ensalada. (Trabajador de una empresa contratista, no en SPIQPyA, octubre 2015)

En Indupa no existe esa organización por turnos sino que los trabajadores directos pueden usar cualquiera de los tres comedores mientras que los contratistas dos de ellos. Los trabajadores entrevistados resaltan que estas diferencias han tendido a atenuarse, por ejemplo, al volverse menos estrictos los turnos según el tipo de contratación. Sin embargo, hasta 2013 en las principales contratistas de mantenimiento el espacio de comedor se recreaba en un obrador, y por tanto no contaba con las mismas comodidades ni el mismo tipo de comida. En este caso específico las diferencias se disiparon con el pase a planta de los trabajadores, tras lo cual almuerzan en uno de los comedores de la empresa principal.

Aun así, hay trabajadores de contratistas que no almuerzan en los comedores de la empresa principal. Si bien quienes son representados por el SPIQPyA tienen estipulado en sus convenios el derecho a un *vale alimentario* o un monto fijo para el almuerzo, por el lugar en el que están localizadas las plantas no es sencillo salir a

almorzar en el tiempo de descanso previsto (no más de 1 hora) y optan por llevar algún refrigerio que puedan comer ahí.

El **transporte** del domicilio a las plantas es otro aspecto resaltado en las entrevistas¹⁴. En los convenios colectivos de las empresas principales está establecido que el transporte desde y hacia el domicilio no tiene costo para el trabajador. Esta cláusula se replica en los convenios de algunas contratistas, mientras que en otras tiene algunos cambios: se estipula que el transporte pase por una distancia no mayor a determinada cantidad de cuadras (ya no puerta a puerta) o se reemplaza por un monto equivalente al pasaje en transporte público. Entre quienes no utilizan el transporte provisto por la empresa, o en aquellas empresas contratistas que no cuentan con este servicio, aparece otra diferencia vinculada al acceso al estacionamiento.

En tercer lugar, otro beneficio en el cual los entrevistados resaltan diferencias es el **plan médico**. En las dos empresas principales se otorga al trabajador y su familia cobertura médica privada y además los planes más completos ofrecidos por la prestadora. En las empresas contratistas la situación es más variada. Para los trabajadores representados por el SPIQyP esta situación se uniformó al establecer en todos los convenios colectivos firmados que las empresas deben cubrir un plan específico de la Obra Social del Personal de Dirección de la Industria Privada del Petróleo (OSDIPP).

Estos tres beneficios (comedor, transporte y obra social) refieren a aspectos que han sido regulados por el sindicato a través de los convenios colectivos. Aparecen además otro conjunto de beneficios para los trabajadores directos que no se plasman en sus convenios colectivos y que están asociados a las políticas de recursos humanos de las empresas principales. Estos beneficios refieren, por ejemplo, al otorgamiento de préstamos (personales, de emergencia, para comprar un auto), seguros, reintegro de gastos de gimnasio, apoyo económico para guarderías y licencia de paternidad extendida¹⁵, premios por años de servicio, formas de trabajo flexible para ciertas áreas de la empresa (horario flexible, teletrabajo), día libre por cumpleaños, entre otros¹⁶.

¹⁴ La distancia desde el centro de Bahía Blanca al CPBB es de aproximadamente 8 kilómetros, pero que en transporte público pueden significar unos 40 minutos, un tiempo de traslado considerable para la ciudad.

¹⁵ Este aspecto, que en otros convenios colectivos de grandes empresas está regulado, no se menciona en los convenios de estas dos empresas.

¹⁶ Aquí no se hace referencia a otro aspecto central de la política de recursos humanos de las empresas, referida a los programas de planificación de carrera, que sí se mencionan en los documentos institucionales de ambas empresas. Esto no ha sido mencionado en las entrevistas, y una interpretación posible es que estos programas están destinados fundamentalmente a trabajadores profesionales, mientras que en los puestos de categoría operativa/técnica las promociones y ascensos están regulados por convenio colectivo.

Estas diferencias pueden parecer triviales. Sin embargo, fueron mencionadas en todas las entrevistas realizadas a trabajadores tercerizados y, en general, los trabajadores directos no repararon en ellas. Un aspecto a resaltar es que los trabajadores directos desconocían algunas diferencias en materia salarial, de estabilidad o las presentadas en esta sección, o solo las notaban al preguntar explícitamente por ellas. Quienes más énfasis hicieron en estas diferencias fueron aquellos trabajadores que habían sido trabajadores directos, luego fueron tercerizados y recientemente volvieron a ser empleados directos de la empresa principal.

Nosotros en [empresa contratista] hacíamos los cursos de seguridad y veíamos que los tipos de [la empresa principal] salían con una conservadora, una reposera y una sombrilla. Y a nosotros no nos daban nada, pero nos obligaban a ir al curso de seguridad. Esas diferencias fueron muy marcadas. Nosotros no entrábamos con el vehículo adentro de planta, teníamos que dejarlo afuera y caminar 800 metros, con lluvia, con viento. Ellos entraban adentro. (Trabajador de mantenimiento, ex-tercerizado y actualmente empleado directo, abril 2017)

Algunas diferencias sutiles en las condiciones de trabajo amplían su relevancia por el modo en que son reapropiadas por los trabajadores reforzando las divisiones en el colectivo. Beneficios como mejor comida en el comedor, acceso al estacionamiento o fichas para máquina de café son percibidos como privilegios que anhelan quienes no los tienen y son defendidos como tales por quienes sí. Un trabajador de una empresa contratista que por ser supervisor tiene tarjeta para usar la máquina de café relataba:

Tenés una cafetera en las oficinas que dice “Para uso exclusivo de personal Dow”. Me entendés? Y los pibes [en referencia a los compañeros de su misma empresa] dicen “eh, convidame un café”, porque yo tengo una tarjeta de café. Y vamos y tomamos café ahí y nos miran mal, pero nadie dice nada. Antes sí, te sacaban cagando... (Trabajador de una empresa contratista, área de mantenimiento, octubre 2015)

En las entrevistas aparecen anécdotas similares referidas a otras instalaciones de las empresas principales como los baños. Perelman y Vargas (2013) encuentran situaciones parecidas en una gran empresa de la industria siderúrgica: diferenciación en el uso de las instalaciones de la empresa que no necesariamente son impuestas por las empresas, como sí es el caso de las condiciones contractuales y salariales.

Esos “privilegios” han adoptado distintas formas en la historia del complejo y han sido elementos de diferenciación entre trabajadores. Además, para aquellos trabajadores con más antigüedad en el complejo esos elementos se entrecruzan con diferencias de otras épocas. En 1993 hubo una huelga histórica para el complejo, que duró aproximadamente un mes y terminó con el despido de un gran número de delegados de la junta interna. De ese conflicto participaron los trabajadores de tres de las cuatro plantas satélites. Quienes protagonizaron aquel conflicto se referían a los trabajadores de la planta que no fue a la huelga como “niños bonitos” por el mejor trato que recibían por parte de su empresa, que ejemplificaban contando que en el comedor podían tomar vino o podían jugar al *ping pong*. Casi 25 años después un trabajador que participó aquella huelga, que volvió a trabajar en Indupa como trabajador tercerizado y ahora como empleado directo, se refería así a la diferencia entre los trabajadores de producción (área nunca tercerizada) y de mantenimiento:

- El área de producción son todos “niños bonitos”, ellos son niños bonitos.
- Hay niños bonitos nuevamente...
- Sí, porque ellos son... “yo produzco, vos tenés que hacer las cosas y arreglar las cosas para que yo produzca”. (Trabajador de una empresa principal, área mantenimiento, octubre 2015)

A partir del análisis de este tipo situaciones Perelman y Vargas (2013) plantean que los efectos desigualadores de la subcontratación operan no sólo por la acción empresaria, sino que en muchas ocasiones son reforzadas por los mismos trabajadores. Detenerse en estas acciones, problematizarlas y visibilizarlas resulta fundamental, pues transformarlas puede ser un primer paso para revertir la desigualdad en las condiciones laborales de los trabajadores tercerizados.

Consideraciones finales

El principal objetivo de este artículo es evaluar qué diferencias hay en las condiciones de empleo de trabajadores directos y tercerizados en una industria de proceso continuo, en la cual ambos conjuntos de trabajadores comparten el lugar de trabajo, y en la cual el principal sindicato del sector ha desplegado un conjunto de acciones que tendieron a revertir parcialmente el proceso de subcontratación.

Un primer resultado relevante son las formas específicas que adoptan las desigualdades en las condiciones de empleo. Por el tipo de actividad realizada y las condiciones de control mínimas que rigen en el sector, aquí no hay diferencias en términos de formalidad/informalidad de la relación salarial. En cambio, aparecen otras formas inestables, derivadas de figuras legales específicas, como el empleo eventual, y fundamentalmente, de la dependencia de las empresas contratistas respecto a las empresas principales, por la cual, la pérdida de una licitación pone en peligro la continuidad laboral. En cuanto a los salarios, las desigualdades están asociadas al encuadramiento sindical y convencional, pero no se plasman sólo en los niveles de salario básico, sino fundamentalmente en los adicionales, premios y bonos, y en la estructura de categorías que ofrece cada empresa.

Un segundo resultado a destacar refiere al modo en que la acción sindical puede revertir la tendencia precarizadora de la subcontratación. El éxito de la huelga de 2009 y las pautas sobre tercerización incluidas en los convenios han implicado, por un lado, la tendencia a la homogeneización de condiciones laborales entre trabajadores directos y tercerizados; y por otro, evidencia la relevancia del encuadre sindical y las disputas y acuerdos intersindicales para explicar las persistencias de algunas desigualdades.

Así, hemos visto que la inestabilidad, inherente a los procesos de subcontratación, puede ser revertida cuando el sindicato interviene para garantizar el pase de los trabajadores de la empresa que pierde la licitación hacia aquella que es la nueva prestataria del servicio. De modo similar,

aun cuando la unidad de negociación sea cada empresa en particular, al hacerlo desde el mismo sindicato con una pauta común, se tiende a equiparar los niveles salariales. Sin embargo, estas formas de reversión de la heterogeneidad alcanzan solo a los trabajadores representados por el principal sindicato del sector: aquel que detenta mayor poder por representar a los trabajadores directos que se desempeñan en áreas clave del proceso productivo, y que por tanto, pueden paralizar la producción al hacer una huelga.

Cabe advertir el contexto en el cual se desplegaron estas estrategias sindicales. Por un lado, el contexto específico del SPIQPyA, con la asunción de una nueva conducción tras un escándalo de corrupción que transformó la huelga de 2009 en un *hito de refundación*. Por otro lado, un contexto generalizado de crecimiento del empleo y de la negociación colectiva, en el cual otros sindicatos se dieron también estrategias tendientes a revertir o atenuar los impactos de la tercerización. Así, esta reversión parcial de la heterogeneidad se dio en un marco propicio para conseguir conquistas laborales.

Finalmente, un tercer resultado relevante es que las diferencias en beneficios no pecuniarios pueden resultar sutiles, pero amplían su relevancia por el modo en que son reapropiadas por los trabajadores. Por parte de los trabajadores tercerizados que no cuentan con estos beneficios, los trabajadores directos son percibidos como *privilegiados*; y en algunas ocasiones son estos últimos los que restringen el acceso a ciertas áreas o comodidades excluyendo a los trabajadores de las contratistas. Es preciso reconocer estas otras implicancias de la subcontratación: de qué modo rompe lazos de solidaridad y fragmenta los colectivos de trabajo. Sin embargo, lejos de ofrecer un panorama desalentador, este resultado sugiere que la recomposición de esos lazos es una tarea posible y con potentes implicancias para romper el círculo vicioso de subcontratación, heterogeneidad laboral y fragmentación política de los trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Basualdo, V., y Morales, D. (ed.). (2014). *La tercerización laboral*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Battistini, O. (2010). *La subcontratación en Argentina*. Serie Documentos de Debate. CEFS-FeTiA-CTA.
- Bensusán, G. (2007). La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación? En A. Bouzas Ortiz (ed.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*. México: Centro de Producción Editorial.
- Bérout, S., y Bouffartigue, P. (2009). *Quand le travail se precarise, quelles resistences collectives?* Paris: La dispute.
- Celis Ospina, J. C. (ed.) (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín: CLACSO; Ediciones Escuela Nacional Sindical (ENS).
- De la Garza, E. (2005). *¿Antiguas y nuevas formas de subcontratación?* Seminario presentado en Relaciones triangulares de trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?, Fundación Ebert Friedrich, DF, México.
- Del Bono, A. (2011). "Organización y representación de los trabajadores: Un terreno en disputa: La cuestión sindical frente a la heterogeneización del sector de telecomunicaciones". *Cuestiones de sociología*, (7), pp. 135-152.
- Ermida Uriarte, O., y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: Proyecto FSAL-OIT.
- Esponda, M. A. (2017). "Tercerización laboral, salario por tiempo y precarización en la industria siderúrgica. El caso de Siderar, Ensenada, Argentina". *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, (2), pp. 1-31.
- Etchemendy, S., Gianibelli, G., Mangini, M., O'Farrell, J., Ottaviano, J., Perelman, L., y Strada, J. (2018). *La Tercerización Laboral en Argentina*. Buenos Aires: Biblos.
- Gorenstein, S., Cerioni, L., y Scudelati, M. (1999). "Repercusiones laborales de los procesos de privatización en Bahía Blanca". *Estudios del trabajo*, 17, pp. 49-76.
- Haidar, J. (2017). "Tercerización laboral: objetivos de las empresas y acción sindical. El caso del sector eléctrico argentino (1992-2016)". *Rev. Colomb. Soc.*, 40(2), pp. 197-220.
- Invernizzi, N. (2004). *Flexibles y disciplinados. Los trabajadores brasileños frente a la reestructuración productiva*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Iranzo, C., y Richter, J. (2012). "Las implicancias de la subcontratación laboral". En J. C. Celis Ospina (Ed.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (pp. 41-65). Medellín: CLACSO; Ediciones Escuela Nacional Sindical (ENS).
- Longo, J., y Busso, M. (2017). "Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina". *Estudios del trabajo*, (53).
- Muñiz Terra, L. (2008). "Los eslabones invisibles de la reestructuración productiva: las empresas subcontratistas de Repsol YPF y sus trabajadores". *Trabajo y Sociedad*, 9(10), pp. 1-20.
- Odisio, J. C. (2008). "El complejo petroquímico de Bahía Blanca: una historia sinuosa". *Estudios Ibero-americanos*, 34(2), pp. 114-129.
- Paugam, S. (2000). *Le Salarié de la précarité*. París: PUF.
- Perelman, L., y Vargas, P. (2013). "Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos". *Papeles de Trabajo*, 7(12), pp. 84-101.
- Strada, J. (2016). "La tercerización en la siderurgia: el caso Acindar-Villa Constitución". *Trabajo y Derechos Humanos*, (2), pp. 77-86.
- Vogelmann, V., y Vitali, S. (2017). "Estrategias gremiales frente a la precarización laboral. Las luchas de los obreros aceiteros de Rosario por el pase a planta de los trabajadores tercerizados". *Papeles de Trabajo*, 11(19), pp. 21-48.