



Estudios sociológicos

ISSN: 0185-4186

ISSN: 2448-6442

El Colegio de México A.C., Centro de Estudios Sociológicos

Fernández Massi, Mariana

Subcontratación y precarización del empleo: los accidentes laborales en la industria petroquímica

Estudios sociológicos, vol. XL, núm. 119, 2022, Mayo-Agosto, pp. 423-454

El Colegio de México A.C., Centro de Estudios Sociológicos

DOI: <https://doi.org/10.24201/es.2022v40n119.2128>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59874587004>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

LUSEM 

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

Recibido: 11 de enero de 2021

Aceptado: 01 de julio de 2021

estudios
sociológicos
de El Colegio de México

Primero en línea: 26 de abril de 2021

2022, 40(120), mayo-agosto, 423-454

Artículo

Subcontratación y precarización del empleo: los accidentes laborales en la industria petroquímica

Outsourcing and Precarious Work: Occupational Accidents in the Petrochemical Industry

Mariana Fernández Massi

Instituto de Investigaciones en Humanidades
y Ciencias Sociales (IDIHCS-CONICET)

Ensenada, Argentina

 <https://orcid.org/0000-0002-7379-1507>
marianafmassi@gmail.com

Resumen: La difusión de la subcontratación ha repercutido en la calidad del empleo, lo que ha generado condiciones de trabajo diferenciales para trabajadores directos y subcontratados. El presente artículo aborda una dimensión específica del empleo: la seguridad laboral de los trabajadores subcontratados. La investigación indaga en los motivos que esgrimen los trabajadores del sector petroquímico en Argentina para explicar la recurrencia de accidentes más graves entre trabajadores subcontratados. A partir de entrevistas realizadas a trabajadores del sector



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.

se identificaron cuatro conjuntos de explicaciones: capacitación insuficiente sobre el manejo de riesgos que reciben y falta de concientización sobre los recaudos necesarios; deficiencias en la calidad de los elementos de seguridad utilizados; la propia naturaleza de las actividades externalizadas, y la falta de protección sindical.

Palabras clave: subcontratación; accidentes laborales; industria petroquímica; seguridad industrial.

Abstract: *The spread of outsourcing has had consequences on the quality of employment, generating different working conditions for direct and outsourced workers. This article focuses on a specific dimension of employment: safety at work of outsourced employees. The research investigates the reasons given by petrochemical workers in Argentina for the recurrence of more serious accidents among subcontracted workers. Based on interviews to workers in this sector, four sets of explanations were identified: poor training on risk management and lack awareness-raising on how to take the necessary precautions; deficiencies in the quality of the safety supplies utilized; the very nature of the outsourced tasks; and the lack of union protection.*

Keywords: *outsourcing; occupational accidents; petrochemical industry; industrial safety.*

Hace ya varias décadas la subcontratación ha generado un interés creciente en el campo de los estudios laborales y de la organización industrial. Si bien no se trata de una forma de organización novedosa para la gran empresa, sí es novedosa su amplia difusión en diferentes sectores de actividad y el impacto que la misma ha tenido en términos de empleo. En América Latina el debate en torno a la difu-

sión y las implicaciones de la subcontratación se ha articulado con una problemática previa, de amplia difusión en la región: la informalidad. Hacia fines de la década de 1980 diversos autores debatieron el rol de la subcontratación doméstica para explicar la informalidad (Klein, & Tokman, 1988; Portes, & Benton, 1987), y diferentes estudios dan cuenta del modo en que esta estrategia empresarial ha complejizado el mapa de la informalidad en la región (Cacciamali, 2000; Deddeca, 2002). Sin embargo, la subcontratación no necesariamente aparece asociada a figuras empresariales o laborales informales. Tal como ha ocurrido en otras regiones, ha generado impactos en diferentes dimensiones de la calidad del empleo y degradado las condiciones de trabajo incluso en sectores modernos de la economía con alto grado de asalarización y formalización.

En los estudios laborales priman los enfoques que reconocen que la subcontratación ha profundizado la precarización del empleo, ya sea por la mayor inestabilidad del empleo, menores salarios y/o peores condiciones generales de trabajo. La propuesta de este artículo es abordar la vulneración de un derecho laboral básico: trabajar en un ambiente seguro que preserve la salud del trabajador. Esta vulneración se expresa particularmente en la alta incidencia de accidentes de trabajo entre trabajadores subcontratados. En particular, en la Argentina el fenómeno se ha invisibilizado en las estadísticas de accidentes de trabajo porque éstas no permiten diferenciar a aquellos trabajadores que se desempeñan bajo un esquema de subcontratación de aquellos contratados directamente por las empresas principales. Sin embargo, la recurrencia aparece con claridad en el relato de trabajadores y al rastrear las noticias en torno a los accidentes fatales (Bal, 2020).

El objetivo de este trabajo es comprender cuáles son las causas de la accidentalidad de trabajadores subcontratados en el sector petroquímico a partir del caso del Complejo Petroquímico Bahía Blanca (CPBB), donde están radicadas las dos empresas petroquímicas más grandes de la Argentina. Este caso resulta de particular interés por dos motivos. Por un lado, la industria petroquímica es un sector que comprende altos riesgos para sus trabajadores, la accidentalidad puede no ser mayor a la de otros sectores, pero cuando los accidentes ocurren suelen ser particularmente graves. De allí que se trate de un sector en el cual suelen enfocarse los estudios sobre riesgos laborales y por ende pueden recuperarse valiosos antecedentes

de otros países con los cuales dialogar. Por otro lado, la investigación se ha centrado en lo ocurrido en el CPBB durante el periodo 2011-2015, en el cual en la Argentina –y en la región en general– diferentes sindicatos incorporaron la subcontratación a sus demandas y lograron así equiparar algunas condiciones de trabajo o revertir parcialmente la externalización de las tareas a partir de la incorporación de esos trabajadores como personal directo.

El abordaje empírico de la investigación en la que se inscribe este artículo es de tipo cualitativo. Se nutre del análisis documental de memorias y balances de las empresas principales del CPBB y de los convenios colectivos vigentes, actas salariales y documentos sindicales, el archivo oral de un museo local y de un *corpus* de entrevistas realizadas a representantes sindicales y a trabajadores y extrabajadores del CPBB entre 2011 y 2017.¹ El artículo se estructura en cinco partes, de las cuales esta introducción es la primera. En la sección siguiente se presentan sucintamente diferentes aportes para comprender qué derechos laborales se ven vulnerados en situaciones de subcontratación y cómo se explica en la bibliografía la mayor accidentalidad de estos trabajadores. En tercer lugar, se presenta el caso estudiado, mediante la caracterización del proceso de subcontratación que allí tuvo lugar y, en cuarto lugar, se analizan las explicaciones sobre la mayor accidentalidad de trabajadores subcontratados que surgen de las entrevistas realizadas a los empleados del complejo. Finalmente, se recuperan los principales aportes de este caso para comprender el vínculo entre la subcontratación y la accidentalidad laboral.

La subcontratación y los derechos laborales

La subcontratación, tercerización o externalización consiste en delegar sistemáticamente la provisión de ciertos bienes o servicios necesarios para

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 de empresas contratistas. A la vez, se realizaron cuatro entrevistas a trabajadores jerárquicos (supervisores) específicas sobre el tema de este artículo en 2020. El periodo de entrevistas se extendió hasta 2017, pero el análisis refiere a la situación del CPBB anterior a 2016, cuando una de las empresas estudiadas cambia de propietario.

el funcionamiento operativo de la firma mediante proveedores externos, aun cuando la misma esté en condiciones de producirlos internamente o, incluso, lo haya hecho previamente. Aquí se utilizará el término subcontratación para hacer referencia a una forma jurídica específica: la contratación de una empresa que preste el servicio o produzca bienes, que llamaremos subcontratación en sentido estricto (Ermidá Uriarte, & Colotuzzo, 2009). Sin embargo, cabe resaltar que en América Latina el término tercerización, que suele englobar formas jurídicas más variadas, tiene una amplia difusión tanto en el debate académico como político (Basualdo *et al.*, 2014). En particular, en el discurso sindical y entre los mismos trabajadores es habitual referir a “trabajadores tercerizados”, y por tanto aquí se utilizará este término pese a circunscribir el análisis sólo a situaciones de subcontratación en sentido estricto.

Los estudios laborales que abordan el proceso de subcontratación suelen destacar que tal proceso ha implicado la profundización de la tendencia a la precarización (De la Garza, 2012). La degradación del empleo generada por estas formas de organización se expresa en tres dimensiones: 1) la (in)estabilidad del empleo; 2) los niveles salariales, y 3) un conjunto de condiciones de trabajo que comprenden diferentes derechos o beneficios laborales. Sin embargo, la relevancia de cada dimensión y su intensidad varían en función del sector de actividad y las características de las empresas involucradas.

En primer lugar, la inestabilidad de las contrataciones es un rasgo habitualmente resaltado en esos estudios. La subcontratación conlleva relaciones laborales más inestables por dos vías: el carácter inestable de la relación entre principal-contratista, que tiende a trasladarse a los trabajadores, y las formas de contratación más precarias de las empresas contratistas (Bensusán, & Martínez, 2012; Carrillo, 2009; De la Garza, 2005). En segundo lugar, existen importantes brechas salariales entre los trabajadores directos y subcontratados (Battistini, 2010; Celis Ospina, 2012; Dávolos, 2011; Perraudin *et al.*, 2014; Recio, 1999; Etchemendy *et al.*, 2018). Uno de los motivos centrales de estas brechas es el diferente encuadramiento convencional y, por ende, diferentes niveles salariales básicos para una misma categoría, así como también menos conceptos adicionales asociados a bonos de productividad o premios que suelen estipularse para los trabajadores de las empresas principales.

La relevancia del encuadramiento sindical y convencional para comprender las brechas salariales, y también otras diferencias en las condiciones de empleo, sugiere la importancia de no centrar el análisis sólo en la vulneración de derechos laborales individuales, sino también colectivos. En este sentido, la subcontratación condiciona la posibilidad de organizarse y participar en instancias colectivas, a la vez que, de ese modo, perpetúa otras desigualdades.

En tercer lugar, se destaca otro conjunto de diferencias que no refieren estrictamente a la forma de contratación ni a los ingresos percibidos: beneficios de transporte o comedor, tipo de prestaciones médico-sociales, provisión de elementos de seguridad y herramientas de trabajo, e instancias de capacitación y formación profesional. Estos aspectos, que no siempre se visibilizan, afectan tanto la calidad de vida del trabajador como sus perspectivas laborales.

Ahora bien, más allá de la correlación empírica que es posible establecer entre subcontratación y peores condiciones de empleo a partir de la revisión de estudios de caso, se requiere incorporar un concepto adicional para comprender la fuente de tal degradación: la deslaborización. Desde principios del siglo *XX*, la legislación laboral se ha diseñado para regular la relación asalariada correspondiente a lo que llamamos “empleo típico”: un trabajo remunerado a tiempo completo, bajo las órdenes sólo del empleador, en un único espacio de trabajo y protegido por la legislación laboral y la negociación colectiva (Galín, 1986). A diferencia del derecho civil y comercial, que presuponen igualdad de condiciones entre quienes firman un contrato, el derecho laboral asume que hay una asimetría de poder entre el trabajador y el empleador que justifica su carácter protectorio. De allí que la tendencia a encuadrar estas relaciones en el derecho comercial en vez del derecho laboral, que llamamos deslaborización, tiende a desproteger al trabajador.

En la subcontratación en sentido estricto, esto es, cuando hay un vínculo comercial entre dos empresas y los trabajadores dependen de alguna de ellas, la relación laboral formal persiste y, por tanto, no se corresponde con una situación de deslaborización plena. Sin embargo, la relación se establece con aquel empleador que no está ejerciendo plenamente el control del proceso de trabajo, y que suele ocupar un rol subordinado en el proceso de acumulación. Así, aparecen notas de

deslaborización en tanto no hay un vínculo laboral reconocido con el empleador que dirige y organiza el proceso de trabajo.

A partir de la revisión de las formas en que se expresa esta desprotección del trabajador subcontratado aparece una que se destaca por la gravedad que entraña: los déficits en la provisión de elementos de seguridad y la menor cobertura ante accidentes de trabajo. Numerosos estudios que abordan este aspecto destacan que la subcontratación tiende a incrementar la ocurrencia de accidentes laborales (Druck, 2016; Echeverría, 2005; McDermott *et al.*, 2018; Nenonen, 2011; Rebitzer, 1995). Sin embargo, en la literatura latinoamericana sobre subcontratación ésta no ha sido una dimensión muy explorada. A continuación, se revisan sucintamente cuáles son las causas detectadas en la bibliografía para esta mayor accidentalidad entre trabajadores subcontratados.

Uno de los factores explicativos más mencionado refiere a las falencias en la prevención y la falta de capacitaciones adecuadas. En un estudio sobre la seguridad en la subcontratación del sector energético norteamericano, Gochfeld y Mohr (2007) identifican deficiencias en el entrenamiento debido a que los trabajadores subcontratados reciben capacitaciones más cortas y menos efectivas cuando, por el contrario, requieren mayor entrenamiento pues el espacio de trabajo y los procedimientos de seguridad son novedosos para ellos. A partir de la revisión de accidentes de trabajadores subcontratados en Brasil, Druck (2016) encuentra también estos factores explicativos: ausencia de formación y entrenamiento adecuado, falta de prevención y jornadas extendidas.

Estas falencias en materia de prevención están vinculadas también a la falta de especialización en esta materia, en particular entre los pequeños contratistas (Kochan *et al.*, 1994). Mientras empresas más grandes tienen una estructura tal que pueden contratar personal específico para medicina ocupacional, seguridad e higiene industrial y capacitaciones del personal, en empresas más chicas todas estas funciones suelen recaer sobre una misma persona con formación técnica específica para alguna de ellas (Gochfeld, & Mohr, 2007).

En relación con la falta de capacitación aparece otra causa habitualmente señalada en la literatura: la falta de concientización respecto a los riesgos específicos de la actividad (Hon *et al.*, 2010). Este tipo de causa es además muy frecuente al analizar el tratamiento de los accidentes en

medios de prensa, e incluso, como se verá más adelante, es una razón que los trabajadores suelen también identificar. Ahora bien, este tipo de causa no refiere necesariamente a un “descuido” de los trabajadores, por el contrario, refleja otro problema de la subcontratación: la alta rotación de trabajadores. De este modo, las deficiencias en las capacitaciones formales se refuerzan por la poca antigüedad de los trabajadores en el puesto –e incluso en la actividad–, y que por tanto no estén familiarizados con las condiciones del espacio de trabajo ni las prácticas de seguridad habituales (Clarke, 2003; Salminen, 1995).

A partir del estudio de trabajadores contratados por agencia en Italia, Fabiano *et al.* (2008) encuentran que el aumento en el periodo de entrenamiento y la permanencia en el mismo empleo reducen el riesgo, mientras que la intensificación del trabajo y extensión de la jornada lo incrementan. Sin embargo, uno de los resultados más interesantes de este estudio radica en cuál es el motivo que los entrevistados expresan con más frecuencia: la presión por desempeño. Los autores resaltan que cuando la producción “compite” con la seguridad, hay mayores incentivos para no cumplir los procedimientos de seguridad cuando se trata de cumplir con las tareas y actividades pautadas en menor tiempo. Esta presión por desempeño se expresa en dos niveles: por un lado, para la firma contratista en sí, que busca renovar su contrato y, por ende, mejorar los tiempos de producción y reducir sus costos; por otro lado, para los trabajadores subcontratados, tanto para aquellos que tienen contratos temporales y quieren demostrar un buen desempeño para asegurar su renovación como para aquellos que encuentran en la subcontratación una puerta de entrada para ser contratados luego por la empresa principal.

En efecto, una causa central de esta mayor accidentalidad es que la subcontratación implica un traslado del riesgo de la empresa principal hacia la empresa contratista, y de ésta hacia sus trabajadores. Los riesgos son tanto de tipo económico, mediante presiones para mejorar el desempeño global con reducción de tiempos, y con tal fin, transgredir normas (McDermott *et al.*, 2018), así como también riesgos específicos de las tareas o actividades que se externalizan. Diferentes estudios muestran que se tiende a tercerizar aquellas tareas más riesgosas del proceso productivo (Blank *et al.*, 1995; Druck, 2016; Kochan *et al.*, 1994; Tazi, 2010).

El hecho de que sean justamente las tareas más riesgosas las que se externalizan se ve agravado por dos cuestiones. Por un lado, los esquemas

de subcontratación tienden a dificultar el control de los procedimientos y normas de seguridad. Estos esquemas superponen y multiplican reglas y procedimientos formales e informales para regular el espacio de trabajo y la seguridad; y se tornan aún más difíciles de supervisar cuando se establecen cadenas de subcontratación y se desplaza la actividad hacia otros espacios de trabajo (Johnstone *et al.*, 2005). Por otro lado, las dificultades para supervisar el cumplimiento de las normas se ven reforzadas por la escasa claridad en la cadena de responsabilidad legal respecto a tal cumplimiento (Clarke, 2003; Johnstone *et al.*, 2005). Como resultado de esta responsabilidad difusa, los trabajadores subcontratados suelen recibir menores compensaciones y peor cobertura de salud y rehabilitación cuando ocurren accidentes, lo que acentúa su desprotección (Johnstone *et al.*, 2005).

La subcontratación en el Complejo Petroquímico Bahía Blanca (CPBB)

Durante la década de 1990 la industria petroquímica argentina experimentó un fuerte proceso de reestructuración, que implicó la privatización de la actividad, la llegada de empresas transnacionales y la profundización de la subcontratación de distintas etapas del proceso productivo. Estos cambios no fueron propios de la industria local, sino que respondieron a la reconversión del sector a nivel mundial, y en particular a la reorganización de esta industria a escala regional.

En la industria petroquímica pueden diferenciarse dos olas de subcontratación (Invernizzi, 2004; Lafuente Hernández *et al.*, 2016). La primera corresponde a la externalización de las tareas de mantenimiento preventivo, que se realizan fundamentalmente durante las paradas de planta. Ya desde la década de 1980 buena parte de estas tareas se tercerizaron de modo tal que el manejo y control de la parada de planta quedaba a cargo de los trabajadores directos y el mantenimiento y los servicios auxiliares a cargo de trabajadores subcontratados, con un amplio abanico de formas atípicas de contratación. En ese contexto, al sur de la provincia de Buenos Aires se puso en funcionamiento el CPBB, uno de los polos petroquímicos que actualmente es uno de los más importantes de la Argentina, que incorporaba ese modo de organizar el mantenimiento preventivo.

La segunda ola de subcontratación ocurrió en la década de 1990, y en la región coincidió con la privatización y extranjerización de las empresas del sector, que en gran medida eran empresas de capital mixto (público-privado) y nacional (Etchemendy, 2015). En esta instancia se externalizaron las tareas del mantenimiento correctivo y de los servicios de apoyo, actividades cotidianas y regulares en una planta petroquímica. En efecto, la racionalización de los planteles acaecida durante el proceso de reestructuración de esta industria se dio fundamentalmente a partir de la externalización de estas actividades hacia otras empresas, de modo tal que la subcontratación fue una estrategia central de este proceso.

En el CPBB el proceso de privatización y extranjerización de las empresas petroquímicas terminó de concretarse hacia fines de la década de 1990. A partir de allí, quedó conformado por cuatro empresas: PBB-Polisur, propiedad de la empresa norteamericana Dow, Solvay-Indupa,² propiedad del grupo belga Solvay, y dos empresas que se radicaron allí a finales también de la década de 1990: una planta separadora de gas natural y una empresa productora de fertilizantes. La investigación que da lugar a este artículo abarca sólo las dos primeras empresas, las únicas productoras del país de polietileno y de PVC, respectivamente.

La entrada de las dos empresas transnacionales –Dow y Solvay– y la ampliación del complejo han ido modificando el mapa de la subcontratación en el complejo. Los cambios más intensos ocurrieron en Indupa. Allí, algunos servicios auxiliares, como el transporte de los trabajadores, han estado a cargo de terceras empresas desde su inauguración, y otros, como las tareas de limpieza y el embolsado de sus productos se tercerizaron a mediados de la década de 1990, antes del ingreso de la nueva propietaria. Tras la compra por parte del grupo Solvay se tercerizaron áreas de logística y mantenimiento: la parte mecánica quedó a cargo de una empresa, la instrumentación y la parte eléctrica a cargo de otra, ambas empresas transnacionales. La externalización del mantenimiento eliminó 51 puestos de trabajo directos en la planta industrial, y ocho en las oficinas centrales de Buenos Aires entre 1998 y 1999 (Solvay-Indupa, 2001, p. 3). En PBB-Polisur ocurrió un proceso similar, pero involucró

² En 2016 el grupo Solvay vendió su participación de la empresa a otro grupo de origen brasileño: Unipar. La investigación no comprende la nueva etapa que se abrió para la empresa tras ese cambio de manos, por eso a lo largo de la misma haré referencia a Solvay-Indupa.

menos trabajadores, y la empresa estableció relaciones de contratación directa con aquellas pequeñas empresas en las que se reagrupó parte del personal desvinculado. Como resultado de esta reestructuración, las plantas conservaron un plantel más reducido que actúa como contraparte técnica del personal contratado para las tareas de mantenimiento.

Tras el incremento de la subcontratación acaecido con la privatización, en la década de los años 2000 se internalizaron algunas de aquellas tareas, que nuevamente quedaron a cargo de trabajadores directos, aparecieron nuevas empresas contratistas y otras dejaron de trabajar en el complejo. En parte, estos cambios reflejaron lo ocurrido por lo general en la Argentina: en un contexto mucho más auspicioso para los trabajadores, por el aumento del empleo y del salario experimentado entre 2003 y 2011, en 2009 el CPBB experimentó una gran huelga, que culminó con un triunfo de los huelguistas (Fernández Massi, & Longo, 2020).

El principal sindicato con actuación en el complejo es el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines (SPIQPyA), un sindicato local que negocia a nivel de empresa. Si bien este sindicato representa también a trabajadores de otras empresas medianas y pequeñas del sector químico que no prestan servicios habitualmente en el complejo, la mayoría de sus afiliados se concentran en el CPBB. Tal sindicato representa tanto a trabajadores de las empresas principales y a determinadas empresas contratistas,³ ya que conservó la representación de aquellos trabajadores cuyas tareas fueron externalizadas a finales de la década de 1990. Sin embargo, hay otro conjunto de trabajadores subcontratados que desempeñan tareas vinculadas al mantenimiento representados por la Unión de Obreros de Construcción (UOCRA) o por la Unión Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina (UECARA), y ésta es además la representación sindical de gran parte de los trabajadores que ingresan al complejo para tareas específicas en las paradas de planta (Fernández Massi, & Longo, 2018).

El reclamo que impulsó el SPIQPyA en 2009 consistía en la mejora salarial de aquellos trabajadores que percibían los salarios más bajos del complejo, y que además eran subcontratados. Aquel episodio no alteró el mapa de subcontratación, pero sí fue el punto de inicio de una estrategia sindical tendiente a homogeneizar las condiciones laborales a partir, por

³ No están encuadrados en este sindicato quienes desempeñan tareas administrativas ni trabajadores jerárquicos.

ejemplo, de paritarias unificadas para las empresas principales y contratistas. Finalmente, entre 2013 y 2014 en Solvay-Indupa, donde el proceso de subcontratación de la década de 1990 había sido más intenso, se revirtió parcialmente la subcontratación del área de mantenimiento y logística, al contratarse a los trabajadores de las dos principales contratistas como empleados directos de Solvay.

PBB-Polisur se organiza en tres grandes áreas: producción, donde se desempeñan panelistas, operadores de planta y técnicos de seguridad de producción; ingeniería, que interviene en las correcciones del proceso, y el área de mantenimiento. En las dos últimas áreas se desempeñan los trabajadores subcontratados. Por su parte, en Indupa hay un área de mantenimiento central común a todas las plantas, y luego en cada planta se distinguen dos grandes grupos: trabajadores de producción y trabajadores de mantenimiento. El primer grupo comprende jefes de turno, panelistas y operarios de planta; el segundo grupo se compone de aquellos trabajadores que hacen mantenimiento eléctrico, mecánico e instrumentistas.

En ambas empresas las tareas de producción han estado a cargo de empleados directos; mientras que las tareas de mantenimiento e ingeniería se han externalizado. No obstante, este tipo de tareas no pueden considerarse auxiliares o secundarias en el proceso de trabajo de la industria petroquímica, pues son parte central del mismo. Así relataba uno de los trabajadores entrevistados cómo se articula el trabajo de producción, mantenimiento e ingeniería en PBB-Polisur:

—Hacé de cuenta que la planta es un auto de carrera. Tenés el mecánico del auto de carrera, tenés el ingeniero que diseña ciertas piezas del auto de carrera, tenés el equipo que hace la asistencia en boxes y tenés el piloto. Producción es el piloto.

—¿Y el piloto qué hace?

—Es el que maneja la planta.

—¿El que está delante de un panel y opera?

—O está en la planta manipulando válvulas. El panelista lo llama y le dice abríme la válvula del equipo tal. El operador de planta también lo que hace es concesionar equipos. Por ejemplo, yo tengo que ir a arreglar un intercambiador de calor, el operador de planta lo pone en condiciones para que yo lo pueda intervenir. Lo vacía, hace que no tenga más explosividad, que no tenga

producto, muchas veces el hidrocarburo lo barre con nitrógeno, le pone plata para que no pueda venir ningún elemento peligroso y entre al equipo cuando yo, por ejemplo, esté soldando, que no entre gas.

(Trabajador de una empresa contratista, octubre, 2015.)

La situación descrita es cotidiana e ilustra cuán difuso es el límite entre un operador de planta, perteneciente al área de producción, y los trabajadores de mantenimiento. El caso de la seguridad industrial y el tratamiento de residuos es similar: se trata de actividades transversales a diferentes sectores industriales, pero que en el sector petroquímico revisten un carácter crítico. Tanto el impacto medioambiental como los riesgos de accidentes laborales son muy relevantes en esta industria, y de allí que también lo sean las tareas tendientes a controlarlo y atenderlos.

Las empresas contratistas dedicadas a tareas de mantenimiento en el CPBB son muy variadas. En el caso de PBB-Polisur al momento del estudio de campo se identificaron cuatro grandes empresas de alcance nacional y, entre las empresas locales, dos grandes empresas, y seis de menor tamaño. En Indupa, la principal contratista de mantenimiento realiza tareas de hidrolavado, armado de andamios, plaqueado de equipos, entre otras, y es una empresa grande de alcance nacional. De aquellas grandes empresas de mantenimiento que entraron a fines de la década de 1990 hay una que aún presta algunos servicios, pero con un plantel mucho más reducido que en aquel entonces –alrededor de 10-12 trabajadores en planta para diferentes tareas–. Además, se identificaron otras cinco empresas locales de menor tamaño (pequeñas o medianas), que realizan mantenimiento mecánico, mecanizado, tornería y fresado, arenado y pintura, armado de andamios y de estructuras, entre otras tareas de mantenimiento.

Debido a la regularidad y duración de las tareas de mantenimiento preventivo cotidiano, el tipo de vínculo establecido entre la empresa principal y las contratistas es diferente al establecido durante las paradas de planta o en periodos específicos, como la ampliación de planta o la instalación y puesta a punto de equipos. La práctica más habitual consiste en adjudicar la prestación de un servicio específico a una empresa durante un plazo determinado mediante concurso/licitación. A tal fin se establece un marco de precios y condiciones en un contrato abierto.

El contenido de los contratos varía según el tipo de acuerdo. En aquellos que se proveen personal para mantenimiento general, se fija una cantidad mínima de horas-hombres; cuando se contrata un servicio específico se factura cada vez que se realiza una tarea, y por ende el contrato sólo implica que se contratará a esa empresa, no cuántos trabajos realizará, y en otros casos se factura directamente un paquete de trabajo para la realización de cierta obra. En cualquiera de estas situaciones los trabajadores directos del área de mantenimiento propia de la empresa son los encargados de emitir la orden de trabajo con base en la cual se registra y factura la actividad de la empresa contratista.

Además de pautar el precio y la disponibilidad por parte de la empresa contratista, en estos contratos se incluyen otros aspectos, entre ellos las condiciones de seguridad. Los trabajadores entrevistados han destacado esta inclusión como una mejora introducida en los últimos años. Si bien hay diferencias entre las dos empresas principales, actualmente ambas establecen en la contratación la calidad y cantidad de los elementos de seguridad que deben proveerse a los trabajadores, y desalientan de ese modo que este rubro se utilice para obtener ventajas de costos a riesgo del uso de peores materiales. La incorporación de los elementos de seguridad a las pautas de contratación reconoce que éste ha sido un rubro en el cual las empresas contratistas tendían a reducir costos, y que tal como se desarrolla en la próxima sección, son vitales para el tipo de tarea que desarrollan.

Los accidentes laborales en el CPBB

En la literatura latinoamericana hay un amplio consenso en torno a que los trabajadores subcontratados experimentan mayor inestabilidad en su empleo, perciben salarios más bajos y en que no suelen estar resguardados por la protección laboral, en contraste con quienes trabajan en forma directa para las empresas principales. El CPBB no es una excepción: los trabajadores de las empresas contratistas experimentan mayor incertidumbre respecto de su continuidad laboral y sus horarios de trabajo; perciben menores salarios, en particular debido a la relevancia que los bonos y premios pecuniarios tienen en el salario total de los trabajadores directos, y no cuentan con algunos derechos asociados al comedor, al

transporte o a la calidad de las prestaciones de las obras sociales que sí tienen los trabajadores directos (Fernández Massi, 2019). Sin embargo, aquí se aborda otro aspecto referido a las diferencias en la calidad del empleo: la mayor incidencia y gravedad de accidentes laborales entre los trabajadores de empresas contratistas.

La incidencia de los accidentes laborales es un aspecto poco visibilizado en los estudios sobre precarización y calidad del empleo; sin embargo, en particular en las industrias de proceso continuo, y también en algunas otras actividades específicas –como la construcción o los servicios de electricidad, gas y agua–, es central dado que son actividades particularmente riesgosas. La industria petroquímica es uno de esos sectores en que los riesgos asociados a un accidente laboral son muy altos, ya que cuando tales accidentes ocurren las consecuencias para la salud de los trabajadores suelen ser graves, así como poner en riesgo a la comunidad circundante.

Según las estadísticas nacionales de riesgos del trabajo, los accidentes más frecuentes en la industria petroquímica están asociados a quemaduras térmicas y químicas, y afectan mayormente miembros superiores e inferiores. Estos riesgos se asocian al tipo de sustancias manipuladas específicamente en esta industria, y se suman a otro tipo de riesgos menos específicos del sector, vinculados a la operación con maquinarias (SRT, 2007). La incidencia de accidentes en el sector es superior al promedio industrial: en 2015, por cada mil trabajadores registrados en la producción de resinas petroquímicas, se notificaron 107 accidentes laborales, mientras que ese mismo año para el conjunto de la industria manufacturera se notificaron 97 casos por cada mil trabajadores.⁴

Los boletines de seguridad de las empresas del CPBB reportan mayormente accidentes de tipo viales dentro de la planta, que ocasionan torceduras o esguinces, o aprisionamiento de miembros superiores en tareas operativas o de mantenimiento de planta. Los accidentes de mayor gravedad son aquéllos asociados a aprisionamiento de miembros y a

⁴ Estos datos surgen de los anuarios estadísticos de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, disponibles en https://www.srt.gob.ar/estadisticas/acc_anuario_estadistico.php. Cabe advertir que en las estadísticas sectoriales los trabajadores subcontratados suelen computarse en actividades diferentes de aquella que realiza la empresa principal y que se corresponde con el espacio de trabajo específico, ya que las empresas contratistas suelen registrarse asociadas a actividades genéricas como servicios empresariales y construcción, entre otras.

quemaduras, aunque son menos frecuentes. En cada empresa principal del CPBB funciona además un Comité Mixto de Seguridad e Higiene,⁵ del cual, como representante sindical, sólo participa el SPIQPyA.

El último accidente fatal en el CPBB ocurrió en 2010, cuando un trabajador sufrió quemaduras en todo el cuerpo tras caer a una pileta con agua de proceso mientras realizaba tareas de limpieza industrial. Desde el SPIQPyA explicaron que barandas de contención que protegían el perímetro del piletón no tenían el mantenimiento adecuado y cedieron⁶ (*Tres Líneas*, 2010). Se trataba de un trabajador de una de las empresas contratistas, que durante esta investigación, aún prestaba servicios de limpieza industrial en una de las empresas principales. Desde entonces no se han registrado otros accidentes fatales, en las dos empresas estudiadas –pero sí en otras empresas circundantes–. Al consultar a los trabajadores entrevistados por los eventos de este tipo, de los que fueron testigos o saben de ellos, reconocen como una constante la mayor incidencia de accidentes más graves, vinculados a quemaduras y/o aprisionamiento de miembros superiores/inferiores con secuelas incapacitantes, entre los trabajadores subcontratados.⁷ Esta misma apreciación fue compartida por trabajadores directos y subcontratados, en puestos de operación de planta, mantenimiento y panel de control, o a cargo del control de seguridad e higiene. Aquellos que presenciaron accidentes, en diferentes momentos de su trayectoria laboral, son quienes se desempeñan en puestos de operación y mantenimiento, y en otros casos refirieron a accidentes de los que supieron sin haberlos presenciado.

A continuación, se analizan las explicaciones que los trabajadores entrevistados ofrecieron al ser consultados sobre por qué consideraban que la incidencia –y en particular la gravedad– de accidentes de trabajo era

⁵ Los Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo se crearon por la Ley provincial 14.408 sancionada en 2012 y reglamentada en 2014.

⁶ Es preciso resaltar que la familia no presentó cargos contra las empresas y no hay informes judiciales públicos sobre el accidente.

⁷ Si bien las empresas llevan registro de la cantidad de accidentes ocurridos, en el que se distingue si se trató de personal propio o de empresas contratistas, y también el tipo de accidente y su gravedad, esta información, que permitiría validar esta incidencia diferencial de la accidentalidad, no es pública. La misma puede reconstruirse sólo parcialmente a partir de las memorias de balance y los informes de seguridad semanales enviados a los responsables de seguridad e higiene.

mayor entre los trabajadores subcontratados. En esos relatos se distinguen cuatro tipos de motivos: la capacitación recibida, el tipo de material de seguridad utilizado, el tipo de actividad y la protección sindical.

El primer aspecto mencionado se refiere a la *formación en gestión de riesgos y la concientización sobre los cuidados* necesarios en espacios de trabajo de este tipo. La frecuencia y duración de la capacitación es una de las diferencias relevantes entre trabajadores directos y subcontratados, además de la experiencia adquirida durante varios años en las plantas. Así lo explicaba un trabajador estable de una empresa contratista del complejo:

—Durante el tiempo de permanencia en la empresa tenés capacitaciones, pueden ser capacitaciones mensuales sobre distintos temas a trabajar, el manejo de instrumental [...] Al eventual que viene por dos o tres días las empresas no pierden el tiempo en darle capacitación, por qué, porque pierden dinero [...] Hay uno de los muchachos que más o menos conoce [...] y te dice trae una junta de 3 pulgadas y 150 y vos no sabes por qué.

(Entrevista grupal núm. 0806, Archivo Oral Museo del Puerto, 2008.)

Los trabajadores entrevistados reconocen que se han producido mejoras en lo referente a las capacitaciones, y en particular en la exigencia de las empresas principales. Las empresas principales han establecido diferentes capacitaciones en asociación con una de las universidades de la ciudad, en ellas participan trabajadores de las empresas contratistas, y han promovido diferentes iniciativas, como talleres y planes de seguridad específicos para sus contratistas. En efecto, las empresas principales fijan como un requisito obligatorio para sus contratistas la realización de las capacitaciones periódicas del personal. Sin embargo, las empresas contratistas no siempre están dispuestas a destinar horas de trabajo para cumplir con el tiempo de capacitación:

—La contratista hace lo mínimo e indispensable en seguridad, ahí está la lucha nuestra, como asesores en seguridad, de que el contratista se ponga media pila y haga lo que tiene que hacer, básicamente las capacitaciones, que es la piedra angular de la seguridad. [...] Independientemente de lo que pide [la empresa principal], la contratista tiene un manual de seguridad, y

dice las charlas que hay que dar durante el año y hay que dárselas a todo el personal. Eso es muy difícil cumplirlo porque nunca quiere el patrón parar la gente para ponerla a estudiar.

(Trabajador de una empresa contratista, octubre, 2015.)

En relación con esta explicación que destaca la menor experiencia y la falta de capacitación como causas relevantes de la incidencia de accidentes, se plantea también la ‘falta de conciencia’ respecto a los riesgos asociados a las tareas en este sector. Las empresas principales organizan talleres y seminarios cuyo principal objetivo es la concientización del trabajador. La presentación de uno de estos talleres por parte de la empresa destacaba que el principal objetivo era generar un “cambio actitudinal de quienes trabajan en Solvay Indupa a fin de lograr una mejora sustancial de la seguridad cotidiana. Se trata de analizar el comportamiento de cada integrante en busca de factores psicológicos que pudieran inducirlo a cometer errores y accidentes que pueden ser evitables” (Solvay-Indupa, 2008, p. 30).

El planteo acerca de que el principal motivo de los accidentes es un “error humano” está presente en distintas explicaciones dadas desde la empresa cuando ocurrieron accidentes relevantes que trascendieron en los medios de comunicación locales.⁸ Sin embargo, aquellas situaciones que habitualmente se atribuyen a un “error humano” (del trabajador) expresan deficiencias de capacitación y supervisión y, en general, su incidencia aumenta en los primeros meses de trabajo (Gochfeld, & Mohr, 2007). Si bien estos aspectos no refieren específicamente a los regímenes de subcontratación, en las empresas contratistas hay mayor proporción de personal con poca experiencia.

El segundo motivo mencionado ha sido las *diferencias en el material de seguridad utilizado*. Estas diferencias se observan, por un lado, en la calidad de los elementos de protección utilizado por directos y contratistas, y, por otro lado, en la cantidad y frecuencia con la cual se proveen. También en este aspecto los trabajadores entrevistados reconocen que ha habido

⁸ En particular, se dio este argumento tras una explosión ocurrida en 1992, previa a la paralización de la producción por la huelga de mayo de ese año, y tras un escape de cloro ocurrido en el año 2000 que puso en vilo a la ciudad al ver una enorme nube verde en el cielo (*La Nueva Provincia*, 29/11/1992; *La Nueva Provincia*, 22/08/2000).

mejoras: desde que una de las empresas principales estipula cuáles son los elementos de protección que deben proveer sus contratistas las diferencias se han reducido.

–[Empresa principal] en ese sentido es muy cuidadoso. Es casi insoportable. Porque qué sé yo, te da dos opciones de lapicera: una Bic o una Silvapen, las dos son buenas, la Bic un poquito mejor que la Silvapen, entonces el patrón te va a dar Silvapen. Pero no te deja que tengas un lápiz chino. No, o Bic o Silvapen. Tampoco te deja tener una Roller, porque no entra en los estándares. –¿Y es lo mismo que fijan para sus empleados efectivos? –Sí, sí.

(Trabajador de una empresa contratista, octubre, 2015.)

No obstante, los trabajadores que se desempeñan en la otra empresa principal señalan que en algunas contratistas suelen faltar elementos como protectores para los ojos o guantes apropiados, pues si el trabajador los pierde o se rompen, estas empresas no los reponen.

–Nosotros nos manchamos con soda cáustica, vas y te entregan otra ropa, porque así ya no sirve más; con un contratista tenías que ir, juntar tres o cuatro firmas, y capaz que te la daban a regañadientes.

(Trabajador de mantenimiento, ex-tercerizado y actualmente empleado directo, abril, 2017.)

Una de las estrategias que aplicaron los trabajadores tercerizados cuando su empresa no entregaba o reponía los instrumentos de protección fue plantear el problema en forma directa a los supervisores de la empresa principal. Ante cada denuncia los trabajos no se autorizaban, y de ese modo la empresa contratista se veía obligada a suministrar los instrumentos de seguridad para no paralizar los servicios.

Las carencias en la capacitación y la provisión de elementos de seguridad son destacadas en la literatura sobre subcontratación en la industria petroquímica (Rebitzer, 1995; Tazi, 2008). Los estudios sobre seguridad industrial, fundamentalmente europeos y norteamericanos, alertan que la subcontratación ha transferido el riesgo hacia terceras

empresas, pero no la tecnología de manejo de riesgos (Gochfeld, & Mohr, 2007). La respuesta que se ha dado ante el incremento de la accidentalidad y el impacto negativo sobre la salud de los trabajadores ha consistido en un incremento de la certificación de sistemas de manejo de riesgo, tanto en las empresas multinacionales como locales (Walter, 2017). Cantero (2008) destaca el caso de Francia, donde se limitó la subcontratación en cascada, se estableció la responsabilidad solidaria de las empresas principales en casos de accidentes y se establecieron comité de seguridad, higiene y condiciones laborales. Estos cambios normativos, acompañados por la introducción de regulaciones propias de las empresas multinacionales referidas a la seguridad en sus contratistas, incentivó la adopción de planes de seguridad en las empresas contratistas y mejoró sus resultados en la materia.

Así, tanto la falta de capacitación adecuada como de provisión de elementos de seguridad adecuados son problemas que pueden resolverse en gran medida sin cuestionar la estrategia de subcontratación en sí misma –aunque cabe notar que la regulación de esas cuestiones ha estado acompañada también por un límite a la subcontratación–. Ahora bien, a continuación se presentan otros dos conjuntos de argumentos surgidos de las entrevistas realizadas y que dan cuenta de que el mayor riesgo que corren los trabajadores tercerizados es inherente a los procesos de subcontratación.

La tercera explicación de la mayor accidentalidad refiere a *la propia naturaleza de las actividades subcontratadas*. Las plantas petroquímicas se caracterizan por la automatización de los procesos, y las tareas de producción suelen ser monótonas y rutinarias. La mayoría de las tareas de producción se ejecutan desde paneles de control y consisten principalmente en controlar que los procesos sigan su curso normal. Los operadores de campo, que son “los ojos del panelista en la planta” son quienes intervienen en la planta cuando el panelista detecta alguna falla, o necesita que se controle algún dispositivo físico. En el área de mantenimiento los oficios son diversos: electricistas, mecánicos, instrumentistas (encargados de la automatización de procesos), cañistas y soldadores. Las tareas que ellos realizan requieren además limpiar hornos, tanques y calderas, montar andamios, reparar piezas, extraer efluentes, etc. El área de logística está a cargo de la recepción de materia prima –fundamentalmente gas y sal–, el embolsado y despacho del producto y las tareas de limpieza industrial

y desinfección de los espacios de almacenamiento. Como se mencionó en la sección anterior, el mantenimiento y la logística han sido las dos áreas en las cuales la subcontratación avanzó más, mientras que en el área de producción todos los trabajadores se contratan directamente por la empresa principal.

En el caso del CPBB, los accidentes más graves ocurrieron a trabajadores tercerizados en áreas de mantenimiento.

—El mayor índice de accidentes es en mantenimiento. ¿Por qué? Porque es el único que labura [risas]. Porque es el que está en la línea de fuego [...] Y normalmente se producen de día los accidentes, porque de día se hacen las tareas de mantenimiento.

(Operador de planta, trabajador directo, abril, 2017.)

Así, aquellas tareas asociadas a un mayor riesgo son justamente las tareas que se han externalizado a través de la subcontratación. De este modo, la empresa principal logra cierta desresponsabilización respecto a las actividades más riesgosas necesarias para sostener sus procesos productivos. Por tanto, la motivación de tal estrategia estaría basada no sólo en la reducción de costos directos. En una investigación sobre el sector petroquímico en España, Lafuente Hernández *et al.* (2016) encuentran el mismo patrón: una división del trabajo tal que las intervenciones más riesgosas son realizadas por las empresas contratistas.

Para las empresas principales, en particular aquellas filiales de grandes empresas trasnacionales como las estudiadas aquí, poder mostrar una baja tasa de accidentalidad en sus informes anuales es relevante. Habitualmente, las grandes empresas reportan la cantidad de accidentes en los informes a inversores.⁹ Sin embargo, esta información no es sistemática ni homogénea en el tiempo. Por ejemplo, Solvay-Indupa reporta algunos accidentes —como un accidente serio que sufrió un trabajador en una mano en 2013 durante la parada de planta (Solvay-Indupa, 2014, p. 23)— o bien resalta cuando no los hubo

⁹ En el caso del Grupo Solvay esto se informa en las Memorias de Balance, y en el caso del Grupo Dow, en sus Memorias de Sustentabilidad. La desagregación con que presentan estos indicadores por planta o empresa específica varía cada año.

(Solvay-Indupa, 2016, p. 28), pero menciona nada al respecto en 2010, cuando un trabajador subcontratado murió tras caer a una pileta de decantación en una de sus plantas.¹⁰

Así como para las empresas principales es útil no contabilizar como propios a los trabajadores accidentados, las empresas contratistas tienen incentivos para ocultar los accidentes laborales ocurridos con el fin de evitar penalizaciones y poner en riesgo su vínculo comercial. Al respecto, un trabajador relataba:

–Yo me lastimé, me corté, salgo como puedo sin que nadie se dé cuenta y me voy al hospital; mi jefe me lleva al hospital, me atienden, lo pasan como un accidente en el taller, ¿se entiende? Pero no lo reportan a la planta.

–Pero la empresa ¿sabe?

–No sé si sabe. El patrón te lo pasa como accidente en el taller, lo que no le conviene a la tercerizada que sea adentro de la planta. Porque si vos tenés un accidente dejás de ser un proveedor confiable. Pero sí te apuro cuando te tengo que apurar. ¿Se entiende lo perverso del sistema?

(Trabajador de una empresa contratista, octubre, 2015.)

A su vez, hay instrumentos cuyo objetivo formal es la reducción de accidentes, pero que incentivan el ocultamiento de éstos por parte de los trabajadores. Un ejemplo son los premios por desempeño pautados en los convenios colectivos o programas de beneficios, en cuyo cálculo se introducen indicadores de accidentalidad. Estos indicadores influyen en el cálculo del premio anual para algunas contratistas, así como en el de los trabajadores directos de PBB;¹¹ y en el caso de Indupa, se establece en el programa Estímulo de Prevención de Accidentes que consiste en un obsequio para el personal propio y de contratistas cada vez que transcurren cien días sin registrar accidentes.

De este modo, hay múltiples incentivos para que tanto las empresas principales como las contratistas, e incluso sus trabajadores, oculten y

¹⁰ Se trata de Fabián Monterroso, un trabajador de la empresa Desler que se encontraba realizando tareas de limpieza de sólidos el 4 de marzo de 2010 cuando la baranda que rodeaba el piletón con agua a 70° cedió, y él cayó dentro; sufrió quemaduras en 90% de su cuerpo, y falleció 11 días después.

¹¹ Refiere a los convenios colectivos: 1431/15E, 879/16E y 1266/12E.

subdeclaren los accidentes laborales ocurridos. Así, más allá del control que se ejerza por parte de las empresas principales sobre el cumplimiento de los protocolos de seguridad, los mismos fallarán si no incorporan y corrigen esos incentivos para la subdeclaración de accidentes y las pautas a partir de las cuales compiten las empresas contratistas en los procesos de licitación. Por ejemplo, aquellos procedimientos de seguridad que insumen tiempo, es más probable que sean incumplidos o fraguados si el desempeño de la empresa contratista se evalúa en términos del tiempo total que requiere para realizar ciertas tareas o no se permite la redefinición de los tiempos cuando aparecen emergentes (McDermott *et al.*, 2018).

La cuarta explicación identificada en las entrevistas es que *quienes son tercerizados no pueden negarse a realizar ciertas tareas*. Si no se verifican las condiciones de seguridad adecuadas, los trabajadores directos pueden negarse a cumplir una tarea, y este derecho se explicita en los convenios colectivos firmados con las empresas principales. Esta protección legal se destaca desde el sindicato que los encuadra:

—El primero que corre riesgo es el trabajador.

—Y lo hacemos respetar. Si hay algo que corre riesgo, el trabajador no lo va a hacer. Y para eso están los delegados, y para eso de última estamos nosotros. Y cuando los van a apretar, llegamos. Si hay riesgo de cualquier tipo, nosotros no lo vamos a permitir.

(Miembro de la comisión directiva SPIQPyA, octubre, 2015.)

Más allá de que esta protección legal se extienda a los trabajadores subcontratados, lo cierto es que no suele ejercerse: ante la inestabilidad de sus puestos, la falta de cobertura sindical y la aspiración de ser contratado como empleado directo cuando surjan vacantes, esos trabajadores suelen aceptar ejecutar las tareas pese a que las condiciones de seguridad no estén garantizadas. En este punto se torna clave una de las principales fuentes de heterogeneidad en las condiciones laborales entre trabajadores directos y subcontratados: las diferencias en el encuadramiento sindical y convencional. En el CPBB no todos los trabajadores son representados por el SPIQPyA: este sindicato representa a los trabajadores de las empresas principales y de las contratistas más

grandes. Otros trabajadores son representados por otros sindicatos. En particular, en el área de mantenimiento hay trabajadores de empresas contratistas representados por el sindicato de la construcción (Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina –UOCRA–), cuyo régimen laboral especial se caracteriza por la inestabilidad del vínculo laboral (Vergara, 2013). Justamente, los trabajadores entrevistados señalan que esta diferencia en términos de la representación sindical genera que aquellas tareas que los trabajadores directos se niegan a hacer sean realizadas por trabajadores tercerizados:

–Y todos los laburos que no los quieren hacer los químicos, los terminan haciendo la gente de UOCRA. Los químicos tienen poder, el trabajador que es químico está protegido.

(Trabajador de una empresa contratista,
no encuadrado en SPIQPyA, octubre, 2015.)

Este relato advierte también sobre la actitud de los trabajadores directos ante los riesgos que corren sus pares tercerizados. En el trabajo de campo se detectaron dos tipos de comportamientos. Por un lado, el que refleja indiferencia ante el trabajador tercerizado, o incluso discriminación: hay trabajadores directos que se niegan a realizar cierta tarea a sabiendas de que otro trabajador no va a poder negarse, o incluso proponen a ese otro trabajador. Por otro lado, se recogieron diferentes anécdotas en las que, ante la falta de elementos de seguridad, trabajadores directos prestan los propios o gestionan otros para los trabajadores de las empresas contratistas más pequeñas. Estas expresiones de solidaridad buscan compensar algunas de las desigualdades generadas por las estrategias empresariales.

Así como los trabajadores subcontratados tienen mayor probabilidad de sufrir accidentes, cuando éstos ocurren se enfrentan a otra desigualdad: un trato diferente para afrontar las consecuencias una vez ocurrido. Las diferencias entre trabajadores directos y trabajadores de las contratistas aparecen tanto en el tratamiento inmediato como en las prestaciones posteriores y dependen a la vez del sindicato en el cual se encuadran:

–Cuando una persona de planta tiene un accidente se lo trata con otra calidad. Por ejemplo, este señor que se cortó los dedos, la empresa lo llevó a Buenos

Aires, donde tiene otra obra social. Si hubiera sido un muchacho de 28 años de UOCRA, mañana no tiene laburo.

(Trabajador de una empresa contratista,
no encuadrado en SPIQPyA, octubre, 2015.)

—Ése sí, me tocó verlo a mí, un muchacho quedó atrapado con el brazo en una cinta, en una cinta grande.

—Perdió el brazo?

—Sí, lo tiene prácticamente perdido. [...]Era de una empresa contratista, todo bajo UOCRA. El tipo hoy por hoy sigue peleando con la ART para que le reconozcan la invalidez.

(Trabajador de una empresa principal,
área de mantenimiento, octubre, 2015.)

La relevancia de este cuarto motivo de la mayor accidentalidad de trabajadores tercerizados es que su reconocimiento abre un campo de disputa significativo para el sindicalismo y vías de acción que, sin ejercer cambios directos en la estrategia empresarial, pueden revertir parcialmente las desventajas de aquellos trabajadores más desprotegidos.

La heterogeneidad en las condiciones de empleo no es una novedad en la literatura sobre subcontratación, por el contrario, es ampliamente reconocida. No obstante, esta dimensión de la desigualdad entre trabajadores directos y tercerizados —y entre trabajadores de diferentes empresas contratistas— pone de relieve que la subcontratación afecta no sólo el cumplimiento de los derechos laborales, también el de los derechos humanos.

Consideraciones finales

El objetivo de este artículo ha sido comprender una expresión específica de vulneración de derechos de los trabajadores subcontratados: las deficiencias en materia de seguridad laboral y, por ende, alta accidentalidad. A partir de las entrevistas realizadas a trabajadores del sector se identificaron cuatro conjuntos de argumentos que pueden explicar por qué ocurre. En primer lugar, deficiencias en la capacitación sobre manejo de riesgos

y falta concientización sobre los recaudos necesarios, vinculada a que muchas veces los trabajadores tienen poca experiencia en la actividad y no conocen el espacio de trabajo. En segundo lugar, hay diferencias en el material de seguridad utilizado y en la frecuencia de reposición de éste. Tanto las empresas principales como el sindicato con mayor representación han abordado estos problemas y atenuado sus consecuencias. Sin embargo, pese a las medidas persisten otros motivos por los cuales los trabajadores subcontratados están más expuestos al riesgo. Por un lado, la propia naturaleza de las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo, que son más riesgosas y han sido externalizadas, y, por otro, la falta de protección sindical para rehusar una tarea bajo condiciones de riesgo.

El análisis de la accidentalidad del empleo subcontratado y sus explicaciones es difícil, pues en general no hay relevamientos sistemáticos que identifiquen las condiciones de contratación al registrar cada accidente. Pero este problema no radica sólo en la falta de registros oficiales, sino también en que hay múltiples incentivos para las empresas principales, las empresas contratistas e incluso los trabajadores para ocultar estos accidentes. Así, cualquier esbozo de propuesta respecto a las medidas necesarias para proteger a los trabajadores enfrenta un primer escollo, que es la dificultad para identificar y captar el problema.

La recurrencia de accidentes de trabajo es un problema relevante para las empresas principales que utilizan la subcontratación y, por ende, una de las respuestas más habituales es reforzar la exigencia de procedimientos de seguridad a las empresas contratistas. Sin embargo, los estudios específicos sobre riesgos laborales alertan sobre la ineficacia de incrementar las instancias de control cuando la organización de la producción y del trabajo y las formas contractuales son el principal problema de seguridad (McDermott *et al.*, 2018). Si esta carga de trabajo adicional, vinculada al cumplimiento de los procedimientos de seguridad, no se incorpora como tal en los procesos de licitación y en la evaluación de tiempos de trabajo y costos, no hay incentivos reales para que las empresas contratistas los apliquen en forma adecuada.

La participación sindical en los Comités Mixtos de Seguridad es un aspecto clave para identificar y morigerar las desventajas que enfrentan los trabajadores subcontratados en materia de seguridad laboral (Lafuente Hernández *et al.*, 2016). En general, los trabajadores subcontratados

están excluidos de mecanismos participativos de este tipo. Esta exclusión puede atribuirse a la legislación sobre el tema, pero también se refuerza por prácticas sindicales excluyentes. En este sentido, prácticas inclusivas, ejercidas mediante una representación sindical articulada, pueden ser un aporte central para unificar aquellos colectivos de trabajadores que la subcontratación fragmenta.

Ahora bien, más allá de los esfuerzos de control que puedan ejercer las empresas principales y los sindicatos, es notable que las propuestas de regulación de este problema siempre incorporan un límite a la subcontratación. En el caso aquí analizado los trabajadores subcontratados se desempeñan en el espacio de trabajo de la empresa principal, pero la posibilidad de control es más difícil y el ocultamiento es más sencillo cuando la externalización de la tarea implica también realizarla en otros espacios de trabajo. En particular, las cadenas de subcontratación y formas específicas como la subcontratación a domicilio profundizan aún más los problemas aquí planteados.

La relevancia que ha cobrado la subcontratación en los estudios sobre seguridad laboral es una expresión del grado en el cual esta estrategia empresarial acentúa la desprotección de los trabajadores. Es preciso por tanto visibilizar los riesgos, insistir en la necesidad de registros oficiales que permitan identificar los accidentes y de regulación laboral protectoria que otorgue un rol central a los sindicatos en el control y la prevención, y además que esos espacios se ejerzan a partir de prácticas sindicales inclusivas y articuladas. Al fin de cuentas, hablamos aquí no sólo de la vulneración de derechos laborales, sino también, de un derecho humano, como es el derecho a la vida.

Referencias

- Basta de Asesinatos Laborales (2020). *Informe anual 2019 Asesinatos laborales en Argentina* (en línea). Recuperado en noviembre de 2020 de <https://es.scribd.com/document/395895712/Informe-anual-sobre-asesinatos-laborales-en-Argentina>
- Basualdo, Victoria; Morales, Diego, & López Castillo, Andrés (2014). El caso del asesinato de Mariano Ferreyra y la problemática de la

- tercerización. En Basualdo, Victoria, & Morales, Diego (eds.), *La tercerización laboral* (pp. 157-193). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Battistini, Osvaldo (2010). *La subcontratación en Argentina*. (Serie Documentos de Debate, pp. 1-34.) CEFS-FETIA-CTA. Recuperado de http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/02-WEB-La_subcontratacion_1.pdf
- Bensusán, Graciela, & Martínez, Aleida (2012). Calidad de los empleos, relaciones laborales y responsabilidad social en las cadenas de valor: Evidencias en la cadena productiva de VWM. En *La importancia de las multinacionales en la sociedad global. Viejos y nuevos retos para México* (pp. 133-183). Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte, Juan Pablos Editor.
- Blank, Vera; Andersson, Ragnar; Linden, Arvid, & Nilsson, Britt-Christine (1995). Hidden accident rates and patterns in the Swedish mining industry due to involvement of contractor workers. *Safety Science*, 21(1), 23-35. DOI: [10.1016/0925-7535\(95\)00004-6](https://doi.org/10.1016/0925-7535(95)00004-6)
- Cacciamali, María Cristina (2000). Globalização e processo de informalidade. *Economia e Sociedade*, 14, 153-174.
- Cantero, Javier (2008). *La gouvernance de la gestion des risques industriels: Entre la sécurité et la performance économique. Le cas des plateformes chimiques rhône-alpines*. (Tesis doctoral.) Lyon, Francia: Université Jean Moulin Lyon 3.
- Carrillo, Jorge (2009). Los nuevos modelos productivos y el *outsourcing*, ¿un camino seguro a la precarización? En Bialakowsky, A. ; Partida, R.; Antunes, R. ; Carrillo, J.; Costa, M. I.; Jinkings, N., & Supervielle, M. (eds.), *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad* (vol. 2, pp. 59-67). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Celis Ospina, Juan Carlos (ed.) (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. CLACSO/Ediciones Escuela Nacional Sindical (ENS). Recuperado de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/Subcontratacion.pdf>
- Clarke, Sharon (2003). The contemporary workforce, implications for organisational safety culture. *Personnel Review*, 32(1), 40-57. DOI: [10.1108/00483480310454718](https://doi.org/10.1108/00483480310454718)
- Dávolos, Patricia (2011). Segmentación, subcontratación y estrategia sindical. Las telecomunicaciones en Argentina. *Estudios Sociológicos*, 29(86), 603-628. DOI: [10.24201/ES.2011V29N86.234](https://doi.org/10.24201/ES.2011V29N86.234)

- De la Garza, Enrique (2005). *¿Antiguas y nuevas formas de subcontratación?* [Seminario.] Relaciones triangulares de trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral? México: Fundación Ebert Friedich.
- De la Garza, Enrique (2012). La subcontratación y la crisis capitalista. *Trabajo*, 5(9), 5-22.
- Deddeca, Claudio (2002). Reorganização Econômica, Absorção de Mão-de-Obra e Qualificação. *Revista de Economía Política*, 22(2), 59-68.
- Druck, Graça (2016). Unrestrained outsourcing in Brazil: More precarization and health risks for workers. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(6). DOI: [10.1590/0102-311X00146315](https://doi.org/10.1590/0102-311X00146315)
- Echeverría, Magdalena (2005). Riesgo de los trabajos subcontratados. *Doctrina, estudios y comentarios*, 200, 6-21.
- Ermida Uriarte, Óscar, & Colotuzzo, Natalia (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Proyecto FSAL-OIT.
- Etchemendy, Sebastián (2015). *La economía política del neoliberalismo. Empresarios y trabajadores en América Latina, España y Portugal*. Buenos Aires: Eudeba.
- Etchemendy, Sebastián; Gianibelli, Guillermo; Mangini, Marcelo; O'Farrell, Juan; Ottaviano, Juan; Perelman, Laura, & Strada, Julia (2018). *La tercerización laboral en Argentina*. Buenos Aires: Biblos.
- Fabiano, Bruno; Curró, Fabio; Reverberi, Andrea, & Pastorino, Renato (2008). A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies. *Safety Science*, 46, 535-544. DOI: [10.1016/j.ssci.2007.05.004](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.05.004)
- Fernández Massi, Mariana (2019). Calidad del empleo y subcontratación en la industria petroquímica. *RevIISE-Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 163-177.
- Fernández Massi, Mariana, & Longo, Julieta. (2018). Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio. *Polis. Revista Latinoamericana*, 51, 207-235. DOI: [10.32735/s0718-6568/2018-n51-1342](https://doi.org/10.32735/s0718-6568/2018-n51-1342)
- Fernández Massi, Mariana, & Longo, Julieta (2020). Poder sindical y tercerización en Argentina. *Revista Mexicana de Sociología*, 82(1), 191-222.
- Galín, Pedro (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Revista Nueva Sociedad*, 85, 30-38.

- Gochfeld, Michael, & Mohr, Sandra (2007). Protecting Contract Workers: Case Study of the US Department of Energy's Nuclear and Chemical Waste Management. *American Journal of Public Health*, 97(9), 1607-1613. DOI: [10.2105/AJPH.2006.108795](https://doi.org/10.2105/AJPH.2006.108795)
- Hon, Carol; Chan, Albert, & Wong, Francis (2010). An analysis for the causes of accidents of repair, maintenance, alteration and addition works in Hong Kong. *Safety Science*, 7(48), 898-901. DOI: [10.1016/j.ssci.2010.03.013](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.03.013)
- Invernizzi, Noela (2004). *Flexibles y disciplinados. Los trabajadores brasileños frente a la reestructuración productiva*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Johnstone, Richard; Mayhew, Claire, & Quinlan, Michael (2005). Outsourcing risk? The regulation of occupational health and safety where subcontractors are employed. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 22.
- Klein, Emilio, & Tokman, Victor (1988). Sector informal: Una forma de utilizar el trabajo como consecuencia de la manera de producir y no viceversa. A propósito del artículo de Portes y Benton. *Estudios Sociológicos*, 6(16), 205-212. DOI: [10.24201/ES.1988V6N16.1071](https://doi.org/10.24201/ES.1988V6N16.1071)
- Kochan, Thomas; Smith, Michal; Wells, John, & Rebitzer, James (1994). Human resource strategies and contingent workers: the case of safety and health in the petrochemical industry. *Human Resource Management*, 33(1), 55-77. DOI: [10.1002/hrm.3930330105](https://doi.org/10.1002/hrm.3930330105)
- Lafuente Hernández, Sara; Jamar, David, & Martínez, Esteban (2016). Respuestas sindicales ante el desafío de la empresa-red: Sector petroquímico y nuclear. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 34(1), 151-171. DOI: [10.5209/rev_CRLA.2016.v34.n1.52010](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2016.v34.n1.52010)
- McDermott, Vanessa; Henne, Kathryn, & Hayes, Jan (2018). Shifting risk to the frontline: Case studies in different contract working environments. *Journal of Risk Research*, 21(12), 1502-1516. DOI: [10.1080/13669877.2017.1313764](https://doi.org/10.1080/13669877.2017.1313764)
- Nenonen, Sanna (2011). Fatal workplace accidents in outsourced operations in the manufacturing industry. *Safety Science*, 49, 1394-1403. DOI: [10.1016/j.ssci.2011.06.004](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.06.004)
- Perraudin, Corinne; Petit, Heloïse; Thèvenot, Nadine; Tinel, Bruno, & Valentin, Julie (2014). Inter-firm dependency and employment inequalities: Theoretical hypotheses and empirical test on French

- subcontracting relationships. *Review of Radical Political Economics*, 46(2), 199-220. DOI: [10.1177/0486613413497912](https://doi.org/10.1177/0486613413497912)
- Portes, Alejandro, & Benton, Laura (1987). Desarrollo industrial y absorción laboral: Una reinterpretación. *Estudios Sociológicos*, 5(13), 111-137. DOI: [10.24201/ES.1987V5N13.1259](https://doi.org/10.24201/ES.1987V5N13.1259)
- Rebitzer, James (1995). Job Safety and Contract Workers in the Petrochemical Industry. *Industrial Relations*, 34(1), 40-57. DOI: [10.1111/j.1468-232X.1995.tb00359.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1995.tb00359.x)
- Recio, Albert (1999). La segmentación del mercado laboral en España. En Miguélez, F., & Prieto, C. (eds.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 125-150). Madrid: Siglo XXI.
- Salminen, Simo (1995). Serious occupational accidents in the construction industry. *Construction Management and Economics*, 13(4), 299-306. DOI: [10.1080/01446199500000035](https://doi.org/10.1080/01446199500000035)
- Solvay-Indupa (2001). *Memoria de balance y estados contables 1999-2000*. Buenos Aires: Solvay-Indupa.
- Solvay-Indupa (2008). *Nuestra gente, motor de la innovación. Memoria y estados contables al 31 de diciembre de 2007 y 2006*. Buenos Aires: Solvay-Indupa.
- Solvay-Indupa (2014). *Permanecer. 65 años de Indupa. Memoria y estados contables al 31 de diciembre de 2013-2012*. Buenos Aires: Solvay-Indupa.
- Solvay-Indupa (2016). *Fortaleza para el cambio. Memoria y estados contables al 31 de diciembre de 2015-2014*. Buenos Aires: Solvay-Indupa.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2007). *Informe especial sobre el subsector de la industria química y petroquímica* (en línea). Recuperado de https://www.srt.gob.ar/estadisticas/informes_documentos/sector/2007QuimicaPetroquim.pdf, fecha de consulta junio de 2021
- Tazi, Dounia (2008). *Safety and Management of the Subcontracting of Maintenance Work in a Petrochemical Plant*. Recuperado de <http://www.icsi-eu.org/francais/recherche/sous-traitance-securite/TaziCISAP-2008.pdf>
- Tazi, Dounia (2010). *Subcontracting, outsourcing of maintenance and safety: A literature review* (pp. 1-78). Institut pour une culture de sécurité industrielle.
- Tres Líneas (2010). Solvay reconoció que cometió algún tipo de error en materia de prevención de riesgos de trabajo. 10 de marzo. Recuperado

- de <https://www.treslineas.com.ar/solvay-reconocio-cometio-al-gun-tipo-error-materia-prevencion-riesgos-trabajo-n-227410.html>
- Vergara, Albano (2013). *Informalidad laboral en el sector de la construcción: Elementos y perspectivas para su análisis presente* (Núm. 11; Avances de investigación). CITRADIS.
- Walter, Jorge (2017). Safety management at the frontier: Cooperation with contractors in oil and gas companies. *Safety Science*, 91, 394-404. DOI: [10.1016/j.ssci.2016.09.001](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.09.001)

Acerca de la autora

Mariana Fernández Massi es investigadora asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), con sede en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (LESET) dependiente del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IDIHCS), Argentina. Es licenciada en economía por la Universidad del Sur y magíster en ciencias sociales del trabajo y doctora en ciencias sociales por la Universidad de Buenos Aires. Sus investigaciones actuales abordan los temas de las condiciones de trabajo, las estrategias de subcontratación y las formas de organización sindical en distintos sectores productivos. Dos de sus publicaciones más recientes son:

1. Fernández Massi, Mariana (en coautoría con Julieta Longo) (2020). Poder sindical y tercerización en Argentina. *Revista Mexicana de Sociología*, 82(1), 191-222.
2. Fernández Massi, Mariana (2019). Calidad del empleo y subcontratación en la industria petroquímica. *REVIISE-Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13, abril-junio, 163-177.