

**Grupo 8: Descentralización productiva y tercerización:
sus efectos sobre los procesos y relaciones de trabajo.**

**Reconversión productiva y condiciones de trabajo en el Complejo
Petroquímico Bahía Blanca.**

Mariana Fernández Massi

CEIL-PIETTE/CONICET - Saavedra 15 (C1083ACA) Buenos Aires
mafebahia@gmail.com

Introducción

Los episodios recesivos de los años 70 y 80 obligaron a las grandes firmas a desprenderse de aquellos negocios secundarios, adquiridos al calor del proceso de diversificación previo, concentrándose en sus activos principales. Este ajuste, que en la literatura especializada se conoce como desdiversificación o *refocusing*, implicó que la firma destinara su capital a las actividades que mayor ganancia le generaban. A su vez, la tercerización y la subcontratación cobraron un rol protagónico en la estrategia corporativa, permitiendo a la firma generar la misma masa de ganancias inmovilizando una cuantía menor de capital.

La tercerización supone un paso de una estructura organizativa integrada, en la cual hay un sector de la propia empresa que desarrolla tales tareas, a una relación pura de mercado. En la literatura especializada en el tema existen distintos enfoques respecto a qué motiva este cambio en la estructura organizacional de las empresas. Las visiones más ortodoxas entienden el fenómeno como una forma de profundizar la especialización del trabajo y, por ende, la eficiencia. Las visiones heterodoxas, en cambio, interpretan la tercerización como la creación de estructuras monopsónicas, con fuerte competencia entre proveedores que permite a las empresas madre ejercer un mayor control sobre el precio de los insumos y una mayor flexibilidad (Milberg, 2007).

Más allá de la explicación a la cual se suscriba, esta forma de reestructuración supone que trabajadores que participan de un mismo proceso productivo dirigido por una misma empresa, sean contratados por distintas empresas y generalmente bajo distintas condiciones.

En este trabajo se abordará éste aspecto de la reestructuración a partir de un sector productivo que ha sido atravesado por los cambios aquí señalados: el sector químico-petroquímico. En particular, está referido al Complejo Petroquímico Bahía Blanca (CPBB) y sus trabajadores, que entre la magia de la química y la inmensidad de caños y chimeneas ven resumidos estos cambios en su vida laboral.

El presente trabajo está centrado en las dos empresas que nuclean las plantas instaladas en la década del 80, recorte que se fundamenta en dos aspectos: i. ambas forman parte de una misma cadena de valor; ii. permiten analizar continuidades y rupturas a partir de la entrada de grupos empresarios líderes del sector a nivel mundial.

Existen escasos trabajos que den cuenta de cómo ha sido el proceso de reestructuración productiva en el complejo y más aún que analicen la configuración actual del trabajo allí. Para esta presentación preliminar del problema se ha recurrido a fuentes escritas: convenios colectivos de trabajo, estatuto del sindicato, artículos periodísticos, memorias de balance de las empresas y otra información institucional de las mismas y del sindicato; y a un archivo de entrevistas y talleres del Museo del Puerto, institución municipal radicada en Ing. White, en cercanías al CPBB¹.

La pregunta que motiva esta investigación es de qué modo la dinámica de la acumulación capitalista moldea -y es moldeada por- el colectivo de trabajo. El presente trabajo, mucho menos ambicioso, constituye un primer acercamiento a las repercusiones de la reestructuración del CPBB sobre el colectivo de trabajo. La primera parte expone los principales cambios ocurridos en esta industria en las últimas décadas. Luego se describe brevemente lo ocurrido en el CPBB, con especial énfasis en las tercerizaciones. Finalmente se analiza de qué modo estas últimas generan diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores del complejo.

¹ El Museo del Puerto (<http://museodelpuerto.blogspot.com/>) organizó en 2008 un ciclo de talleres bajo el título “Polo: el craqueo del craqueo”, en los cuales, con la participación de estudiantes secundarios, trabajadores y ex trabajadores del CPBB y vecinos, se discutió acerca de las particularidades del trabajo petroquímico. Previamente, desde febrero de 2008 hasta septiembre del mismo año, el personal del museo realizó entrevistas con quienes luego participarían como talleristas. Se han utilizado aquí 10 entrevistas individuales, 6 audios de talleres y 1 entrevista grupal, todas disponibles en el Archivo Oral del Museo del Puerto. Agradezco la predisposición del personal del Museo para facilitarme las entrevistas, así como su continuo y perseverante trabajo para hacer de “La cocina del Museo” un caluroso ámbito de intercambio y una gran fuente de inspiración.

10i

CONGRESO
NACIONAL
DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO

PENSAR UN MEJOR TRABAJO.
ACUERDOS, CONTROVERSIAS Y PROPUESTAS.

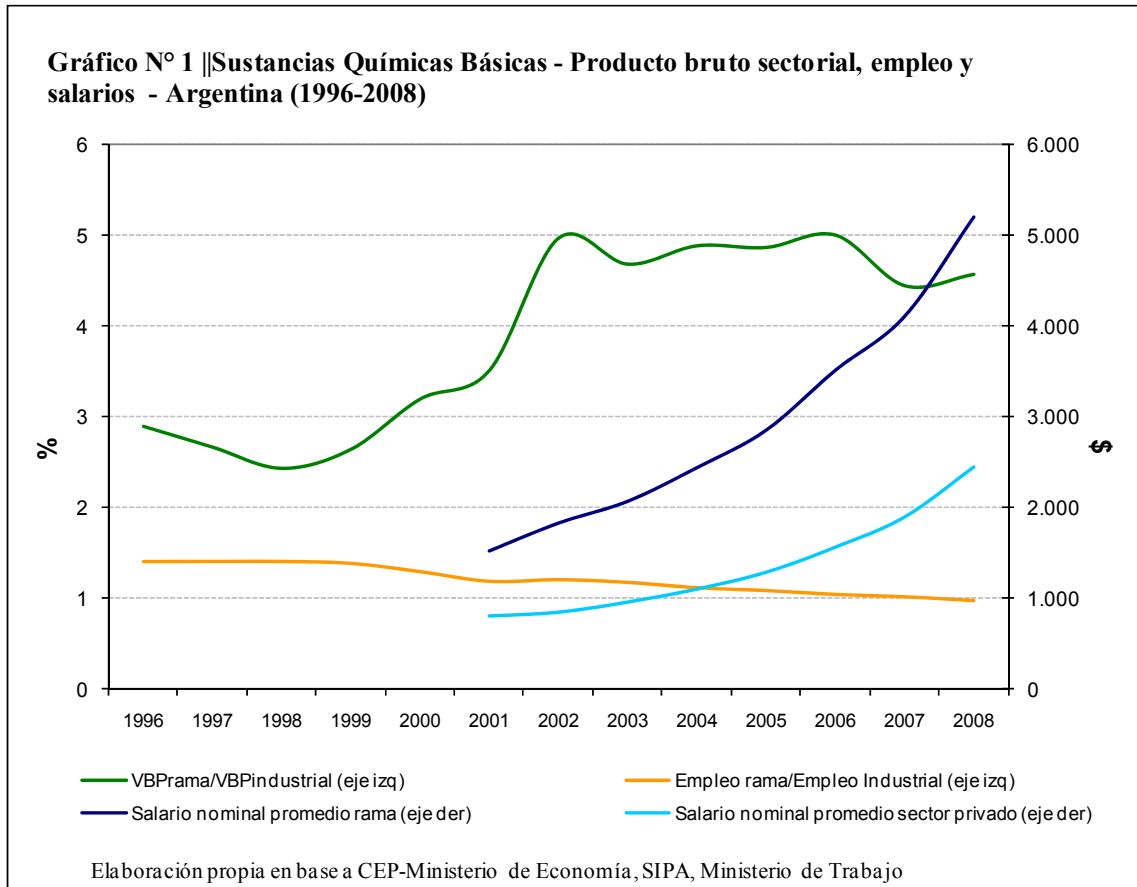
ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

El trabajo en la industria petroquímica

La industria petroquímica es una industria intensiva en capital, de alta complejidad tecnológica y poco requerimiento de fuerza de trabajo. Se caracteriza también por el alto nivel de concentración de la rama, con presencia de grupos transnacionales que organizan su producción en distintos espacios geográficos. Si bien la creación de empleo en esta industria es exigua, el nivel de calificaciones requerido y las remuneraciones ofrecidas son superiores al promedio de la industria.

En efecto, si se analiza su desempeño en nuestro país se encuentran esas mismas características. El gráfico n° 1 presenta la participación de la rama sustancias químicas básicas (que comprende el sector analizado en este trabajo) en el producto y el empleo industrial. Se observa que la participación en el empleo es siempre inferior a la participación en el producto, lo cual indica que es una rama más intensiva en capital que el promedio de la industria. En el mismo gráfico, pero en el eje derecho se presenta el salario nominal promedio de la rama y el salario nominal promedio del sector privado, evidenciando también que los salarios percibidos son altos en relación al resto de la

economía.



Si bien las características aquí esbozadas son propias del sector a largo de su historia, se han intensificado a partir de los importantes cambios que el mismo ha sufrido, tanto a nivel mundial como en nuestro país. Hacia 1980 las empresas de la industria petroquímica de los países centrales comenzaron un fuerte proceso de transformaciones que afectó su estructura organizacional, su base tecnológica y la organización de la producción. Como resultado de estos cambios se difundió la subcontratación –que no era habitual en esta industria–, primero de los servicios de limpieza y mantenimiento, y hacia 1990 de los servicios de apoyo y de producción. En una industria de proceso continuo, como lo es la petroquímica, la subcontratación no implica trasladar o fragmentar geográficamente partes del proceso

productivo. Por el contrario, los trabajadores subcontratados trabajan dentro del mismo establecimiento (Invernizzi, 2004).

En Argentina la década del 80 fue un período de fuerte expansión de la actividad impulsada desde el Estado, con crecimiento de la producción e inauguración de 12 nuevas plantas. A diferencia de las plantas ya existentes, la escala de producción y la tecnología adoptada en esas plantas eran cercanas a la frontera tecnológica internacional (Lopez, 1994).

Tanto a nivel mundial como en nuestro país en los años 80 esta industria tuvo un importante crecimiento, aun en un contexto de estancamiento de la actividad industrial agregada. Sin embargo, a fines de la década el ingreso de nuevos productores, fundamentalmente radicados en países asiáticos, incrementó la oferta mundial agudizando aún más la competencia y deprimiendo los precios internacionales del sector.

En este contexto las empresas del sector radicadas en el país desplegaron un conjunto de estrategias tendientes a sostener su rentabilidad que consistieron en: i. racionalización de costos y planteles, con el objetivo de aumentar la productividad; ii. negociaciones orientadas a preservar los precios en el mercado local a través de las políticas comerciales del sector ; iii. cambios en su oferta de productos, para adaptarla a la demanda interna que garantizaba mejores precios; iv. integración productiva hacia atrás, ingresando al negocio de refinación de petróleo o separación de gases² (López, 1994). La reducción de planteles no tuvo solo un efecto cuantitativo, sino que implicó redefinir el trabajo de quienes permanecieron empleados en el sector. Por su parte, las posibilidades de integración y de expansión del mercado a partir de los acuerdos del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) incentivaron a empresas transnacionales a entrar en estas actividades; mientras que las posibilidades de integración hacia atrás redundaron en un aumento de la concentración en la industria. El ingreso de tales empresas supuso además nuevas formas de gestión del trabajo, acordes a la política de recursos humanos de sus casas matrices.

² En efecto, parte del paquete accionario de la planta separadora de gas instalada en el complejo sobre fines de la década pertenece a las empresas petroquímicas del mismo.

Uno de los protagonistas de las transformaciones aquí descritas fue Complejo Petroquímico Bahía Blanca (CPBB). A continuación se esboza una breve reseña de su historia para comprender su configuración actual, y luego se analiza como tales reconfiguraciones repercutieron sobre el trabajo y el empleo en el complejo.

El Complejo Petroquímico Bahía Blanca

A mediados de la década del 80 en Argentina 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), dedicada a la producción de etilenos, cuyo paquete accionario pertenecía en un 51% al Estado y un 49% a privados³. A su alrededor se construyó un grupo de plantas satélites: Polisur y Petropol, dedicadas a la producción de polietileno de baja y alta densidad respectivamente; Monómeros Vinílicos, que producía cloruro de vinilo; Induclor, productora de cloro; y Electroclor e Indupa, ambas productoras de policloruro de vinilo (PVC). Este complejo entró en pleno funcionamiento en 1986, con la puesta en marcha de las plantas satélites, a casi dos décadas del primer proyecto para su construcción⁴.

Durante la década del 90 la composición accionaria de las empresas del complejo sufrió varios cambios. En 1991 el Estado vendió su participación en las plantas satélites a grupos económicos que ya tenían participación en las mismas, y en 1994 se unificaron Induclor, Indupa y Monómeros Vinílicos en una sola empresa que se llamó Indupa S.A.I.C. En 1995 vendió su participación en PBB y el principal comprador fue Dow Chemical, un grupo de origen norteamericano que ya en 1969 había propuesto la radicación de una planta petroquímica en Bahía Blanca. La compra incluyó no sólo PBB sino también el 70% de Polisur, e implicó también un cambio en la forma de organizar el complejo. Dow vendió luego el negocio del PVC (Indupa S.A.I.C) a un grupo de origen belga: Solvay. Comenzó a

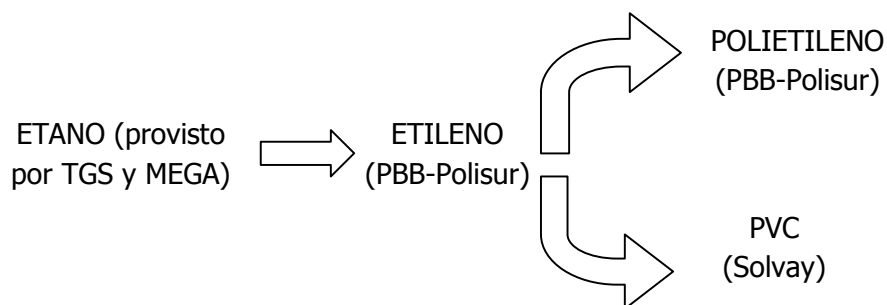
³ La participación del Estado correspondía a YPF, Gas del Estado y Fabricaciones Militares; mientras que el 49% restante estaba en manos de Ipako, Indupa, Electroclor, Cidasa, Citoh e Isaura (La Nueva Provincia, 24/11/06).

⁴ Para un análisis exhaustivo de las marchas y contramarchas del proyecto, el rol de los regímenes de promoción y los esquemas de subsidios entre las distintas plantas y capitales intervinientes ver Gorestein, 1993 y Odisio, 2008.

estructurarse así la nueva configuración del complejo 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 satélites.

Actualmente el CPBB está conformado por cuatro empresas: PBB-Polisur, Solvay-INDUPA, y dos empresas que se radicaron allí a finales de la década del 90: Compañía Mega⁵, una planta separadora de gas natural, y Profertil, productora de fertilizantes. Compañía Mega, PBB-Polisur y Solvay-INDUPA forman parte de la cadena productiva del etileno, tal como se describe en el esquema 1. El complejo resulta de gran relevancia para la industria petroquímica local, pues PBB-Polisur es la única productora de polietileno de alta y baja densidad del país; Solvay-INDUPA es la única productora de PVC del país (La Nueva Provincia, 24/11/06). El cambio de propiedad implicó también una inserción distinta del complejo en la producción mundial, ya que ambas empresas cuentan con plantas propias en otros puntos de la región y las decisiones de producción y abastecimiento responden a la estrategia definida globalmente.

Esquema N° 1 || Actual configuración de la cadena del etileno en el CPBB



Los cambios accionarios aquí descriptos se dieron en un contexto de profundos cambios en la industria petroquímica mundial, que en esos años sufría una fuerte depresión de precios por el exceso de oferta, y que había sufrido ya una fuerte reestructuración. En el CPBB esos

⁵ Cuyo paquete accionario pertenece a Repsol-YPF (38%), Petrobrás (34%) y Dow Chemical (28%).

cambios se plasmaron con más énfasis con la llegada de las empresas transnacionales al complejo.

La subcontratación de algunos servicios auxiliares fue previa a la entrada de las empresas multinacionales, mientras que la tercerización de los servicios de apoyo comenzó a fines de los 90. A continuación se describen algunos aspectos fundamentales de este proceso.

El proceso de re-privatización y la tercerización

Los grupos transnacionales que adquirieron las empresas del CPBB comparten la dirección unitaria con sus matrices en lo que respecta a su política de recursos humanos. Si bien aquí no se analizarán en profundidad los cambios que esto supuso en materia de gestión del trabajo, sí es relevante resaltar que a partir del cambio de propiedad aquellos aspectos que antes eran resueltos localmente son determinados por políticas globales de cada uno de estos grupos empresarios. En ambos casos se fomentan movimientos intragrupo del personal (con las casas matrices o con otras filiales) y políticas de promoción para directivos y cuadros intermedios entre empresas del grupo (Cincunegui, 2010).

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 tercerizan áreas de mantenimiento: la parte mecánica, que queda a cargo de una empresa, la instrumentación y la parte eléctrica a cargo de otra, ambas empresas transnacionales. Al respecto, un trabajador que se desempeña en la empresa desde 1992 relata: “En el año '98, el grupo Solvay empezó a tercerizar lo que son los servicios: la mecánica, que es la reparación de los motores, la instrumentación, que es la reparación de válvulas, que son válvulas neumáticas en su mayoría y lo que es la parte eléctrica (normalmente los motores son eléctricos también). No quedó nadie sin trabajo,

pero bajo otras condiciones. Perdieron antigüedad y otros beneficios que pagan las plantas madres⁶” (Entrevista n° 0770 Archivo Oral Museo del Puerto).

Los trabajadores de las áreas que fueron tercerizadas recibieron un monto de indemnización por parte de la empresa madre, y siguieron haciendo las mismas tareas en las empresas contratadas. Si bien en ese momento mantuvieron el mismo nivel salarial, los ajustes salariales posteriores fueron abriendo una brecha en relación a los salarios pagados en la empresa madre (Grabación n° 0811 Archivo Oral Museo del Puerto). Un aspecto relevante es que las empresas que se hicieron cargo de los servicios de mantenimiento absorbieron el personal que ya venía trabajando en la empresa. Además de atenuar la conflictividad que podía generarse a partir de la reestructuración, la contratación de estos mismos trabajadores aseguraba conservar el conocimiento de las tareas específicas que debían desarrollarse. Estas empresas no ofrecieron capacitaciones a estos trabajadores, por el contrario, se apropiaron de los saberes que los mismos habían desarrollado en el desempeño de sus tareas (Sabatini, 2000). Actualmente estas empresas de servicios mantienen un plantel estable y contratan personal eventual para algunas tareas. Un trabajador del complejo, con participación en la dirigencia del sindicato, comenta que el servicio de mantenimiento ha empeorado y lo atribuye a estas contrataciones: “Lo que hacen las empresas tercerizadas es: tienen una dotación estable que es mínima y el resto lo hace con personal contratado: cuando hay gran demanda de mano de obra recurre a trabajo eventual. (...) Apelan a la mano de obra, por ejemplo de la construcción que tiene un precio muy por debajo de los valores que se manejan para los demás (...) Esto significó un deterioro en el mantenimiento (...) El deterioro tiene que ver con que, ésta es una apreciación personal que además puedo demostrar, cuando una empresa tiene personal estable, el personal con tal de mantener su estabilidad laboral se preocupa por el trabajo que tiene que hacer, cuando sabe que es pasajero el mantenimiento es reflejo del personal que tiene” (Entrevista grupal n° 0806 Archivo Oral Museo del Puerto). Otro trabajador, que forma parte del plantel estable de una de las empresas prestadoras de servicio explica: “Durante el tiempo de permanencia en la

⁶ Por planta madre se entiende en este caso Solvay-INDUPA.

empresa tenés capacitaciones, pueden ser capacitaciones mensuales sobre distintos temas a trabajar, el manejo de instrumental (...) El 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 n° 0806 Archivo Oral Museo del Puerto).

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 y fueron ellos quienes aportaron la especialización y el conocimiento de la tarea.

En PBB-Polisur, en cambio, no se externalizaron las tareas de mantenimiento ordinarias⁷, pero sí 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 y el tratamiento de los productos tóxicos. En todos los casos la externalización se llevó adelante a través de empresas subcontratistas, y no a través de empresas filiales del propio grupo ni contratando trabajadores autónomos (Cincunegui, 2010), otras formas habitualmente adoptadas en otras experiencias de reestructuración.

El dato cuantitativo más sobresaliente de este proceso de reestructuración, sin embargo, no consiste en la reducción de planteles en el momento que ingresan estas empresas, sino en la evolución del mismo. Ambos grupos pusieron en marcha planes de inversión con el fin de incrementar la capacidad instalada de las plantas cuyos resultados se evidenciaron algunos años más tarde. En efecto, según datos del Ministerio de Economía⁸, la producción

⁷ En las tareas de mantenimiento extraordinarias, que corresponden a las “paradas de planta”, sí participan empresas subcontratadas.

⁸ Cálculo en base a datos de toneladas producidas estimado por el Centro de Estudios para la Producción (CEP)-Ministerio de Economía. El incremento es mayor aún si se compara con el nivel de producción de 2006, puesto que ese año se alcanzó el pico de producción de la década. Siendo Solvay-Indupa el único

doméstica de PVC creció un 67.14% en el decenio 1998-2008⁹, mientras que el plantel de Solvay-INDUPA se redujo un 24% entre 1998-2000, y luego entre 2000-2008 creció solo un 8%¹⁰. Esta misma consideración surge de los relatos de trabajadores de la empresa: “Nos dejaron el plantel, en general, al 50% y se sobredimensionaron las plantas. Costó hacerle entender a la empresa que la sobredimensión de la planta necesitaba más cantidad de operadores. De hecho, nosotros éramos 9 y nos redujeron a 5, y hoy somos 7 por turno (...) Obtienen mayor beneficio, pero con mayor esfuerzo del otro” (Entrevista grupal N° 0806. Archivo Museo del Puerto).

Este proceso de reestructuración y externalización de tareas fue configurando cierta fragmentación en el colectivo de trabajo derivada de diferencias en materia salarial, pero también de la (in)estabilidad en la contratación y en las condiciones de trabajo. Si bien existen múltiples fuerzas que generan fragmentación/cohesión del colectivo de trabajadores del CPBB, en las próximas secciones se abordarán aquellas vinculadas al proceso de reestructuración ya descrito.

Doble dimensión de segmentación intra-establecimiento: el empleador y el CCT

Habitualmente se analiza el problema de la segmentación del mercado de trabajo entre diferentes ramas de la economía, inspirados en la teoría de mercados duales; o bien intra-rama, centrándose fundamentalmente en las diferencias de poder entre empresas de la misma rama (Peck, 1995). En este caso, se analiza la segmentación intra-establecimiento, es decir, en un conjunto de trabajadores que forman parte del proceso productivo de un mismo establecimiento. Si bien en este primer acercamiento no es posible describir

productor local del PVC es razonable adjudicar a sus plantas tal expansión. En efecto, los datos de variación anual de la producción publicados en las Memorias de Balance del grupo confirman estos niveles de incremento.

⁹ En el mismo período la producción de polietilenos aumentó un 115% (CEP-Ministerio de Economía). Si bien PBB-Polisur no es el único productor de polietilenos del país, tal incremento está explicado fundamentalmente por la puesta en funcionamiento de las inversiones realizadas en esa empresa.

¹⁰ El período 98-08 se redujo un 18%. Estos datos fueron obtenidos de las Memorias de Balance del Grupo Solvay-INDUPA. Corresponde al plantel de la planta industrial de Bahía Blanca (que disminuyó un 16%) y el personal administrativo de la oficina en Buenos Aires (que se redujo en un 30%).

acabadamente las diferencias que surgen en las condiciones de empleo de los trabajadores del complejo, sí se pueden identificar dos dimensiones relevantes.

La primera de estas dimensiones es habitualmente resaltada en la bibliografía sobre segmentación, y está dado por el tamaño y el poder de la empresa que es su empleador directo. Se argumenta que la relación entre las firmas con mayor poder de mercado y aquellas que quedan subordinadas a las mismas se traslada a diferencias en las condiciones de trabajo al interior de las mismas, en particular en lo que respecta a la estabilidad del empleo y al salario. Las primeras pueden sortear mejor los vaivenes del ciclo económico haciendo recaer sobre las segundas sus efectos recesivos y así mientras en las primeras hay mayor estabilidad en el empleo, las segundas contratan y despiden trabajadores según las fases del ciclo (Peck, 1995). En el caso del CPBB, es posible diferenciar un conjunto de trabajadores contratados por las empresas madre y otro conjunto contratado por las empresas prestadoras de servicio¹¹. En este segundo conjunto, una parte del plantel es estable y otra parte es contratado como trabajadores eventuales según los servicios que las empresas madres demanden. En efecto, en un estudio del conjunto de la industria petroquímica en Brasil se encuentra que la rotación de los trabajadores que dependen de las empresas madre es baja en relación a las subcontratistas. Se mencionan motivos tanto por parte de la demanda como de la oferta: el costo del entrenamiento en las empresas madre es más alto, por lo cual es conveniente retener a los trabajadores; los salarios y beneficios recibidos en las mismas son suficientemente altos como para desalentar la búsqueda de otros empleos (Invenizzi, 1994).

Sin embargo, esta dimensión está atravesada por otra, que es quizás aún más relevante: el estar comprendido en el CCT. Actualmente, en el CPBB no rige un CCT por actividad, sino CCT por empresa. Los mismos son acordados por el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca (SPIQPyA) y cada una de las empresas

¹¹ Inclusive, es relevante distinguir entre los trabajadores de empresas de servicio transnacionales y empresas de servicio locales.

del complejo¹², allí se estipulan ciertas condiciones respecto a la subcontratación: i. que la empresa será responsable por el incumplimiento de las normas laborales de las empresas contratistas; ii. que al subcontratar ciertos servicios, el personal de tales empresas debe encuadrarse dentro de la representación sindical del SPIQPyA (Art. 9 del CCT 737-05, correspondiente a PBB-Polisur; Art 12 del CCT 574-03, correspondiente a Solvay-INDUPA). Los servicios a los que hace referencia (ii) son las tareas que se corresponden con las desarrolladas por el personal incluido en el CCT. Esto otorga cierta protección a los trabajadores comprendidos en el convenio pues limita la competencia con otros potenciales trabajadores por el mismo puesto de trabajo; pero deja desprotegidos a aquellos trabajadores que no están comprendidos en el mismo.

Para comprender mejor esta segunda dimensión, a continuación se examina quiénes son los trabajadores comprendidos en el CCT y cuáles son las condiciones que el mismo asegura.

¿Quién es el trabajador petroquímico?

El Estatuto del Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y afines de Bahía Blanca (SPIQPyA) 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”¹³. De este modo, aún quienes trabajan en el CPBB contratados por una empresa que no pertenece al mismo pueden afiliarse al sindicato. Sin embargo, los CCT no comprenden exactamente el mismo colectivo de trabajadores:

- En un caso, se excluye: el personal jerárquico, panelistas, instrumentistas, técnicos de laboratorio, quienes desempeñan tareas administrativas, personal del servicio

¹² Actualmente, los trabajadores de Compañía Mega no están sindicalizados, por lo que en ese caso no existe un CCT por empresa.

¹³ Disponible en: <http://www.spiqpva.com.ar/pg%20inicio.html#Estatuto>. Subrayado mío.

médico, de vigilancia, de parquizado, de comedor y de limpieza de oficinas. (CCT 737-05)

- En el otro se excluye: personal jerárquico, administrativo, de servicios de construcción, reparación y modificación de obras civiles, seguridad patrimonial, servicios de limpieza general, servicio de comedor, servicios médicos y de enfermería, servicios de informática. (CCT 574-03)

En ambos casos queda excluido el personal administrativo, que sí está comprendido en el estatuto del sindicato. La relación de trabajo de los administrativos al igual que en el caso del personal de servicios auxiliares no está regida por los CCT firmados entre las empresas y el sindicato¹⁴.

La inclusión/exclusión en el CCT es relevante en tanto los trabajadores comprendidos son alcanzados por la negociación acordada entre el sindicato y la empresa madre, aún cuando esta última no sea su empleador directo. Este aspecto, que resulta llamativo en un CCT por empresa, es esgrimido por la dirigencia del sindicato como una de las conquistas más relevantes para comenzar a equiparar las condiciones entre los trabajadores tercerizados y aquellos empleados por las empresas madre.

Consideraciones finales

Las nuevas formas de organizar la producción tendientes a lograr mayor flexibilidad para adecuarse a los cambios del contexto económico han repercutido sobre quienes llevan adelante esas producciones. Innumerables trabajos académicos describen los impactos que estos procesos han tenido sobre los trabajadores, tanto en material salarial, como en la forma de contratación y la forma en que desarrollan su trabajo. Si bien la relación entre la forma de organización de la producción y forma de gestionar el trabajo parece evidente, no

¹⁴ Cabe señalar que estas exclusiones no son propias de todos los CCT vinculados a esta actividad. En efecto, el CCT vigente hoy para la actividad en el ámbito de la ciudad de Buenos Aires y zonas adyacentes contempla al personal operario, administrativo y técnico, incluyendo por ejemplo al personal de comedor, choferes, personal administrativo, laboratoristas e instrumentistas (CCT 564/2009).

resulta fácil rastrear las formas concretas que adopta en un sector y empresa particular. Este trabajo se propuso avanzar en esa búsqueda.

El CPBB pasó en pocos años de estar en manos de grupos económicos locales y del Estado a manos de grupos líderes mundiales del sector. El cambio de propiedad llegó acompañado por cambios en la organización del trabajo, y áreas que antes estaban bajo la órbita de las empresas madre del complejo pasaron a estar a cargo de terceras empresas. Esto implicó una importante fractura del grupo de trabajo entre quienes permanecieron como plantel estable de las plantas y quienes, aun desarrollando las mismas tareas, cambiaron de empleador. Si bien hoy quién es el empleador continúa siendo una fuente de generación de condiciones laborales distintas, de las entrevistas y el análisis de otras fuentes surge otro aspecto: la inclusión/exclusión en los CCT que se aplican en el complejo. Es posible entonces analizar el colectivo de trabajo atravesado por estas dos dimensiones: su empleador directo y su inclusión/exclusión en los convenios. Esta segunda dimensión pone de relieve un actor colectivo de gran importancia en este proceso –y sobre el cual ahí no se ha ahondado-: el sindicato. La investigación en curso avanzará sobre su rol en el proceso de reestructuración de fines de la década pasada y su incidencia actual en la ampliación/disminución de las diferencias surgidas en aquel momento. En efecto, varios de los aspectos mencionados en el presente estudio serán profundizados en el desarrollo de esta investigación de más largo plazo, de la cual solo presento los primeros resultados.

Referencias

López, A. (1994). “Ajuste estructural y estrategias empresarias en la industria petroquímica argentina” en *Desarrollo Económico*, vol 33, N° 132. Buenos Aires, Argentina.

Invernizzi, (2004). *Flexibles y disciplinados. Los trabajadores brasileños frente a la reestructuración productiva*. Universidad Autónoma de Zacatecas, México.

Cincunegui, C. (2010). *Cluster industrial y desarrollo territorial: el caso del Polo Petroquímico de Bahía Blanca (Argentina)*. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universitat Rovira I Virgili. Reus, España.

Gorestein, S. (1993). “El Complejo Petroquímico Bahía Blanca: algunas reflexiones sobre sus implicancias espaciales” en *Desarrollo Económico*, vol 32, N°128. Buenos Aires, Argentina.

Odisio, J. C. (2008). “El complejo petroquímico de Bahía Blanca: una historia sinuosa” en *Estudios Ibero-americanos*, vol XXXIV, N° 2. Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Brasil.

Milberg, W. (2007). “Shifting sources and uses of profits: sustaining US financialization with global value chains”. SCEPA Working Paper. Nueva York, EEUU.