

REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA, TRABAJO PRECARIZADO Y CALIFICACIÓN PROFESIONAL

El caso de una industria de refinación de petróleo en Brasil

VERA LÚCIA BUENO FARTES

Resumen:

Se presentan los resultados de una investigación sobre los impactos de la reestructuración productiva en la calificación de trabajadores subcontratados en una industria de refinación de petróleo en el estado de Bahía, en Brasil. Se analiza si las transformaciones en la organización del trabajo tienen algún impacto en las condiciones de calificación de los trabajadores de las empresas prestadoras de servicios, denominadas “tercerizadas”, y si las llamadas “nuevas competencias” exigidas a los trabajadores de planta se exigen igualmente a los subcontratados. Una de las principales conclusiones es que, a diferencia de las empresas contratantes de mano de obra permanente, las que “tercerizan” o externalizan sus servicios no invierten en la educación de sus empleados y prefieren a quienes ya tienen experiencia profesional, ya sea la obtenida en su escolarización (formal, en cursos regulares, o no formal, mediante estudios por cuenta propia) o en los saberes aprendidos durante el ejercicio profesional.

Abstract:

Presented are the results of research regarding the impact of the restructuring of production on the rating of subcontracted workers at an oil refinery in the state of Bahía, Brazil. An analysis is made of whether transformations in the work organization have an impact on the rating of employees in service companies, known as “third parties”, and whether the so-called “new skills” required from plant workers are also required from subcontracted workers. One of the main conclusions is that, in contrast with companies that employ permanent workers, companies that are “third parties” or externalize their services, do not invest in their employees’ education; they prefer workers with professional experience obtained from schooling (formal, in regular courses, or informal, through self-study) or from on-the-job learning.

Vera Lúcia Bueno Fartes es profesora de la Facultad de Educación de la Universidad Federal de Bahía e investigadora del Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq). Rua Júlio Rodrigues, 463, Condomínio Jardim Califórnia - Pituaçu, Salvador, Bahía, Brasil, CEP: 41650-090: verafartes@uol.com.br

Esta investigación se hizo con la colaboración de la becaria de iniciación científica/CNPQ, Eliete Nunes dos Santos.

Palabras clave: escolarización, competencias profesionales, reestructuración del sector productivo, trabajo tercerizado, Brasil.

Key words: schools, professional skills, restructuring of the production sector, third-party work, Brazil.

Consideraciones iniciales

En Brasil, de forma paralela a la reestructuración de su industria –y su consecuente pérdida de importancia como generadora de empleos– en la década de los noventa creció la flexibilización en la contratación de mano de obra, tal como lo demuestran, entre otros, los trabajos de Cardoso (2003), Dedecca (2003) y Wacquant (2003). En ese contexto de crisis mundial, cuando las condiciones económicas eran poco favorables para el país, se sitúa la petroquímica brasileña, uno de cuyos hitos fundadores es el Polo Petroquímico de Camaçari, en Bahía, en los años setenta y ochenta.

Mucho se ha escrito sobre las características de ese complejo químico, así como sobre sus orígenes, en los años setenta, cuando se implantó a 60 kilómetros de Salvador, en el municipio homónimo. Resumidamente, se puede considerar que su creación constituye una etapa en que la industrialización –incentivada por las leyes 3.995/61 y 4.239/63– favoreció el desplazamiento de importantes inversiones hacia los segmentos productores de bienes intermedios. Como resultado de estas acciones se dio la integración del sector de punta de la economía brasileña, considerada prioritaria por el II Plan Nacional de Desarrollo, formulado por el gobierno en 1974 y que, finalmente, provocó una nueva división regional del trabajo.

Esos cambios, vitales para el desarrollo del noreste brasileño, influyeron decisivamente en la aceleración del ritmo y el alcance de la expansión industrial del país y, en ese proceso, la ciudad de Salvador llegó a ser, junto con Recife y Fortaleza (aunque éstas en menor escala), un importante núcleo de crecimiento, a tal punto que el desarrollo de la región, impulsado casi exclusivamente por dichas acciones, hizo que algunos autores compararan ese esfuerzo con el de Japón durante la Revolución Meiji; pero ni aun allí los índices de formación bruta de capital fueron iguales a los presentados por el noreste brasileño.

De tal forma, con el crecimiento de las actividades industriales del Estado brasileño, hubo un pronunciado incremento en la absorción de mano de obra, principalmente en el ámbito de las industrias dinámicas. En aquel

periodo, el trabajo petroquímico representó un medio de ascensión social para los candidatos a profesiones de nivel medio, oriundos de los estratos populares más prósperos o de la clase media empobrecida. En el medio urbano de Salvador, el joven que terminaba la enseñanza secundaria tenía, en la industria petroquímica, la opción de pasar por una carrera técnica con un nivel de remuneración igual o mayor al que lograría cuatro años más tarde, incluso si, una vez graduado en un curso superior, accediera a una empresa industrial (Guimarães, 1995). Pero es preciso conocer qué cambios trajeron los años ochenta y noventa al Polo Petroquímico de Camaçari y cuáles fueron las repercusiones en la organización del trabajo y en el desempeño de los empleados.

El Polo Petroquímico de Camaçari en tiempos de reestructuración: efectos sobre el uso del trabajo

Los primeros años de la década de los ochenta se caracterizaron por condiciones económicas poco favorables para el país e impulsaron, en todos los sectores productivos, la búsqueda de mejores índices de eficiencia. Esa crisis, de índole mundial, se presentó como un desafío para la petroquímica, lo que hizo que las empresas del Polo se volvieran hacia el mercado internacional la cual, ante las sucesivas crisis del petróleo, ya se encontraba en franca reestructuración.

Los efectos de la crisis mundial también se abatieron sobre la máquina del Estado brasileño, dificultando el mantenimiento de subsidios y mecanismos que apoyaban las condiciones de mercado de la petroquímica en el país. Este conjunto de factores resultó en la búsqueda de nuevas formas de gestión empresarial en este sector, fundadas en algunas medidas como:

- racionalización de costos y elevación de la productividad, expresadas en la modernización de la tecnología de proceso, requisito para el éxito en los “desgargalamientos”,¹ y de su control, condición para minimizar pérdidas y estabilizar el proceso productivo, garantizando mayor calidad en los productos y precios más competitivos;
- estímulo a la integración de los sistemas decisivos, de naturaleza gerencial y técnica, para que estuvieran en permanente articulación.

Con base en esos principios, la década de los noventa se convirtió en un periodo de profundas transformaciones para la petroquímica brasileña,

cuando experimentó nuevos principios organizativos, cuyo horizonte era la privatización del sector. En el inicio de esa década comenzaron a agitarse las tranquilas aguas en que navegaba, desde su creación, la industria petroquímica brasileña y que la protegían de mayores preocupaciones, ya fuera en la política de precios subsidiados de la gasolina –principal materia prima del sector–; en los subsidios fiscales y financieros a la implantación y ampliación de unidades productivas; en la protección contra los competidores extranjeros; en el estímulo a la renovación tecnológica o en la regulación de las relaciones industriales.

El gobierno del presidente Collor trajo consigo gran inquietud a esa industria, que hasta aquel momento había estado libre de sobresaltos. El bloqueo de los activos financieros, la falta de liquidez en la moneda nacional, la reducción de las alícuotas de importación de varios productos petroquímicos, la disminución de los subsidios a la gasolina (cuyos precios aumentaron 35.2% de 1989 a 1990) y la congelación de precios estancaron abruptamente los movimientos de expansión del sector (Teixeira, 1992; Guerra, 1994).

Junto con esas medidas se formularon grandes proyectos de naturaleza político-administrativa, encabezados por el programa de privatizaciones, lo que impuso otros rumbos al papel de Petroquisa (Petróleo Química S/A), empresa estatal encargada, en esos momentos, de organizar al sector y, como socio minoritario, de controlar las participaciones accionarias del Estado. En ese periodo, varios fueron los factores que marcaron la reestructuración y flexibilización de la petroquímica: un fuerte movimiento de fusiones, incorporaciones, escisiones, cambio de posiciones accionarias y de activos operativos, así como colaboraciones con nuevos negocios, desactivación de unidades productivas, especialización en ramos completos y replanteo de negocios.

Ese proceso ocasionó significativas y rápidas estrategias políticas y administrativas en la reestructuración de la petroquímica en Brasil, donde destacaron los cambios en el modelo tripartito de control accionario –formado por los esfuerzos del Estado, del capital privado y de los inversionistas multinacionales– y se alteraron las estrategias de mercado, la estructura organizativa de las empresas, las tácticas de renovación tecnológica y de organización de la producción así como la naturaleza de las relaciones industriales.

En medio de tan numerosos y profundos cambios, cabe indagar qué desafíos enfrentan los trabajadores de esas industrias donde, en el actual

movimiento de reestructuración, se adoptan medidas de disminución de niveles jerárquicos, reducción y, sobre todo, tercerización o externalización de la fuerza de trabajo.

Esas medidas, con amplia ejecución en las industrias del Polo Petroquímico de Camaçari, tienen el objetivo de suprimir todo trabajo, cualquiera que sea, que no refiera en forma directa al corazón de la empresa, es decir, su producto final. A las funciones anteriormente consideradas coadyuvantes de la petroquímica –limpieza, alimentación, seguridad patrimonial, vigilancia, etcétera– ahora se agregan tareas, aun centrales como las de mantenimiento, que se subcontratan a terceros.

En un estudio de caso en la petroquímica brasileña, Castro (1996) identificó una serie de procedimientos que constituyeron el meollo de los cambios en la gestión de aquellos efectivos:

- énfasis en el trabajo en grupos y en los aspectos actitudinales que propician el autocontrol, como la abolición de la tarjeta de entrada y salida;
- disminución de prácticas que marcaban desigualdades de estatus como, por ejemplo, diferencias de colores en los distintivos de identificación según la jerarquía, y distinciones en los comedores, que se unificaron.
- delegación de tareas pobres de contenido a tercerizados;
- cambios en los requisitos de calificación, posibilitando que las jefaturas técnicas calificadas, por ejemplo, de dirección de unidades productivas, sean ejercidas por profesionales de nivel medio de comprobado desempeño profesional. Esas funciones, antes privativas de profesionales de nivel universitario, hoy abren espacio para los de nivel medio, evidenciando que el desempeño puede llegar a ser más importante que el grado escolar;
- ejecución de un nuevo plan de carrera “por competencias y habilidades”, con cambios en la nomenclatura, el contenido de los cargos y el perfil de las carreras, ajustándolas a la nueva forma de gestión de la empresa; y
- desactivación del antiguo órgano de recursos humanos, con la transferencia de los temas relativos a la gestión de personal al programa de calidad de la empresa.

En un trabajo recién concluido sobre la refinería Landulfo Alves, en Bahía, Fartes (2000) observó que dichos cambios acaban por influir en la propia

estructura organizativa de las “empresas-madre” ocasionando, de inmediato, una reducción de la plantilla de trabajadores, además de una importante disminución de los niveles de jerarquía. Sin embargo, esa empresa preserva un razonable contingente de empleados propios en los sectores de producción y, para esos “sobrevivientes”, reserva muchos de sus esfuerzos en el sentido de promover y actualizar continuamente sus niveles de calificación.

En esa investigación se encontraron algunos indicios bastante significativos en cuanto a la forma de calificación. El aprendizaje en el propio lugar de trabajo, en contacto con los compañeros más experimentados, se ha mostrado como una modalidad muy eficaz, reconocida tanto por trabajadores —que en su mayoría atribuyen al ejercicio diario de sus funciones y a ese contacto con los colegas más expertos como la más importante forma de adquisición de calificaciones— como por la misma gerencia, que busca la constante realización de cursos y entrenamientos para los empleados que, además, son un medio para otorgar certificaciones y promover funcionalmente a los operarios.

En cuanto al cambio en la naturaleza de las calificaciones requeridas, surgió la preocupación por la multicalificación, tanto de parte de las gerencias como de los trabajadores. Esa inquietud marca la gestión del personal operativo, de quienes se requiere la capacidad de operar las diversas unidades del sector, de forma recambiable, de acuerdo con la dinámica de la producción automatizada. Sin embargo, ésta es una práctica considerada conflictiva por los trabajadores: mientras que para unos es una forma de perfeccionamiento y de elevación de responsabilidades, para otros no es más que acumulación de servicio para una fuerza de trabajo que la reestructuración redujo y substituyó por procesos automatizados, además de sobrecargar a los “sobrevivientes” con las tareas de aquellos que fueron desplazados.

Respecto de las fuentes de calificación, nuestra investigación trató de entender el papel de la educación formal, así como de la no formal e informal. A través del estudio de los modos de reclutamiento, se observa que tanto la empresa como los trabajadores valoran la educación formal de nivel medio —particularmente en la modalidad de la enseñanza técnica—, en menor medida por el conjunto de conocimientos que el operador pueda obtener mediante dicha experiencia; y en mayor grado como una manera de acceder al empleo, como si fuera un pasaporte formalizado para el

ingreso en la carrera profesional. Así lo constata el discurso recurrente de los trabajadores, al manifestar que todo lo que saben sobre su labor actual, lo aprendieron en el ejercicio diario. Si acaso, admiten que la escuela propició las bases del conocimiento: leer, escribir y contar, y la enseñanza técnica, algo del fundamento científico.

Los cursos y entrenamientos son considerados indispensables, tanto para poder seguir los cambios tecnológicos como para sobrevivir en la empresa y mostrar a las gerencias el empeño en mantenerse en sintonía con los principios de la organización, que requieren un trabajador comprometido con las metas de la producción.

A la educación informal, oriunda del medio social, los trabajadores le atribuyeron mucho de la percepción del sentido común, que considera la influencia familiar como decisiva para la formación del carácter, la lucha por “progresar y mejorar en la vida”. Con todo, la variante de la educación informal considerada por el estudio –las calificaciones tácitas– e investigada a través de las representaciones de los operadores sobre algunas de sus experiencias diarias, constituyó una de las más valiosas fuentes de adquisición de la calificación. Ya sea por medio de la experiencia de aprendizaje con los colegas, por la reflexión colectiva en grupos de entrenamiento; en encuentros promovidos por las gerencias con el propósito de involucrarlos en las metas de la empresa, o bien, a través de la significación atribuida a las experiencias cotidianas. El hecho es que reconocen y valoran la adquisición de la calificación como un proceso continuo en la dinámica de la producción.

Esos importantes cambios fueron retratados teniendo como foco las condiciones de uso y gestión del trabajo del personal efectivo de la empresa, pero los análisis dejaron pendiente una cuestión relevante: ¿tales transformaciones tendrán algún impacto sobre las condiciones de calificación de los trabajadores de las empresas prestadoras de servicio, denominadas “tercerizadas”? ¿las llamadas nuevas competencias exigidas a los empleados se exigen igualmente a los tercerizados? Antes de presentar los resultados de la investigación, conviene algunos comentarios más generales sobre el proceso de tercerización, considerando su práctica en el contexto brasileño.

El proceso de tercerización

La tercerización es una estrategia adoptada por las empresas para transferir mano de obra y costos del trabajo a otras subcontratadas que prestan

ciertos servicios; otros términos para caracterizar el fenómeno son: externalización de actividades para otras empresas, subcontratación y aun *outsourcing*. Druck (*apud* Hirata, 1999) describe cuatro tipos de tercerización en Japón, cuna de este modelo de producción:

- i) *Kogaisha*: empresa sucursal;
- ii) *kioryoku gaisha*: empresa cooperadora;
- iii) *kankei gaisha*: empresa con la que se mantienen relaciones, empresa coligada;
- iv) *shitaue gaisha*: empresa subcontratada o tercerizada.²

De acuerdo con Druck (1999), en Japón existe una gran discriminación entre los propios trabajadores. El personal identificado con la empresa, se distingue de los demás subcontratados, incluso por el color de los uniformes, el uso de lugares diferentes en los comedores, uniformes, etcétera. De este modo, se genera una división entre ellos, donde coexisten los de primera y los de segunda categorías. Tal situación imposibilita la convivencia social e, incluso, el surgimiento de una identidad de clase entre los operarios, lo que desestructura los colectivos de trabajo y elimina la mayoría de los “privilegios” que el empleo estable ofrece. Una constatación presente en muchos estudios sobre tercerización, entre ellos el de Antunes (1995), indica que el objetivo primordial de las industrias que adoptan esa práctica ha sido reducir costos, traspasando encargos sociales y responsabilidades laborales a las empresas contratadas para prestar servicios.

En un texto ampliamente difundido, Castel (1998) comenta que la precarización del empleo es parte de la dinámica actual de la modernización, debido a que la llamada *flexibilidad* no se reduce a la necesidad de ajustarse mecánicamente a una tarea puntual, sino a un imperativo mayor de adaptarse a las fluctuaciones de la demanda. En palabras del propio autor:

[...] gestión en flujo tenso, producción bajo encomienda, respuesta inmediata a las casualidades de los mercados, se hicieron los imperativos categóricos del funcionamiento de las empresas competitivas. Para asumirlos, la empresa puede recurrir a la subcontratación (flexibilidad externa) o entrenar su personal para la flexibilidad y polivalencia con el fin de permitirle enfrentar toda clase de nuevas situaciones (flexibilidad interna). En el primer caso, el cuidado de asu-

mir las fluctuaciones del mercado se confía a las empresas satélites. *Pueden hacerlo a costa de una gran precariedad de las condiciones de trabajo y de muchos riesgos de desempleo. En el segundo caso, la empresa se responsabiliza de la adaptación de su personal a los cambios tecnológicos. Pero a costa de la eliminación de aquellos que no son capaces de estar a la altura de esas nuevas normas de excelencia* (Castel, 1998:517-518) (cursivas de la autora).

Actualmente, en Brasil se observa la adopción de las prácticas descritas por Castel, en todos los sectores de la actividad económica (industria, comercio, servicio y agroindustrias). Pero el modelo de tercerización, predominantemente utilizado desde la década de los noventa, fue el de las actividades-fin (producción, operación y mantenimiento), diferente del que se seguía en la década anterior, cuando las áreas tercerizadas eran las llamadas “áreas de apoyo”, como limpieza, vigilancia o alimentación.

Asimismo, recuperar el debate iniciado con una investigación sobre trabajadores estables (contratados efectivos de una refinería de petróleo) y ampliarlo hacia el universo de los subcontratados –como bien observa Rizek (1995)– puede demostrar que la reflexión sobre el presente y el futuro que se esboza, no sólo es legítima, sino imprescindible, ya que los contratados temporalmente “personifican” los fenómenos que alcanzan el núcleo de las sociedades contemporáneas.

La investigación

Quiénes son los trabajadores de las empresas “terceras”

Este estudio no pretende generalizar resultados para todo el colectivo de trabajadores, sino analizar un caso que pueda servir como pista que lleve a algunas aclaraciones preliminares. No obstante, estamos conscientes de la situación de extrema diversificación y complejidad en el movimiento del contingente de operarios, cuyas empresas a las que se vinculan temporalmente pueden variar desde 200 contratados hasta más de 2 mil, pasando, incluso, por casos de empleados sin ningún tipo de contrato con la empresa tercera como ocurre, por ejemplo, en las micro-familiares que prestan determinados tipos de servicios, con menos de 10 trabajadores, sin registro legal.

De tal modo, se analiza el caso de una empresa mediana, donde se aplicaron cuestionarios a 40 trabajadores; con 10 de ellos sostuvimos entrevistas cualitativas y realizamos dos más con dirigentes sindicales.

Entre los encuestados la mayoría (45.05%) ya había pasado por cinco o más empleos, de los cuales 30% llevaba entre dos y cinco años en la empresa, y 47.5% tenía un nivel salarial entre 501 y 1 000 reales³ (tablas 1, 2 y 3). La gráfica 1 muestra su nivel de escolaridad. Según se puede observar, la mayoría (45%) contaba con educación básica completa;⁴ 27.5%, enseñanza superior completa y 5.0% incompleta. Estos datos muestran que el nivel de escolaridad de los empleados de la empresa investigada es significativamente bueno, considerando que solamente 5.0% tenía un nivel de estudios inferior a la cuarta serie de la educación fundamental.

TABLA 1

Número de empleos obtenidos por los entrevistados en su trayectoria profesional

Número de empleos obtenidos	N	%
Éste es el primero	5	12.5
Dos empleos	4	10.0
Tres empleos	4	10.0
Cuatro empleos	9	22.5
Cinco o más empleos	18	45.0
Total	40	100.0

Fuente: Investigación de campo, 2003, al igual que los cuadros y la gráfica siguiente.

TABLA 2

Tiempo de permanencia del entrevistado en la empresa

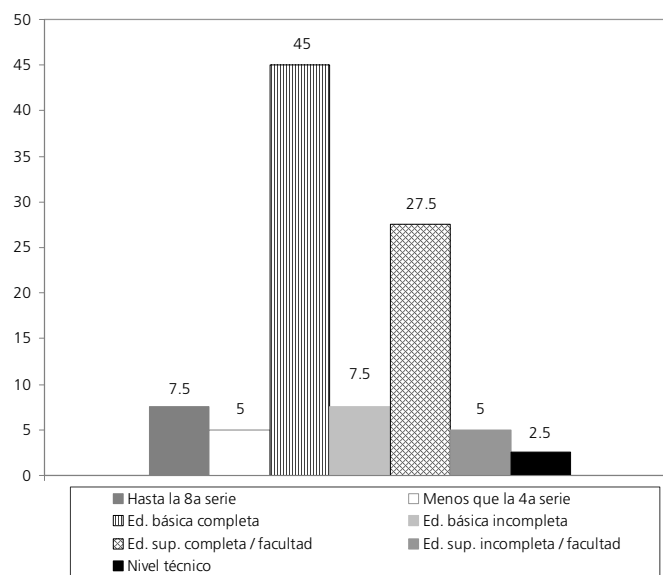
Permanencia en la empresa	N	%
Menos de dos años	6	15.0
De 2 a 5 años	12	30.0
De 6 a 10 años	8	20.0
De 11 a 15 años	9	22.5
De 16 a 20 años	3	07.5
No respondió	2	05.0
Total	40	100.0

TABLA 3

Nivel salarial de los entrevistados (reales)

Nivel salarial	N	%
Hasta 500	2	05.0
De 501 a 1 000	19	47.5
De 1 001 a 1 500	11	27.5
De 1 501 a 2 000	4	10.0
De 2 001 a 2 500	1	02.5
De 2 501 a 3 000	1	02.5
No respondió	2	05.0
Total	40	100.00

GRÁFICA 1

Nivel de escolaridad de los trabajadores encuestados

Tiempo de servicio *versus* salario

La investigación permitió observar que el nivel salarial es bajo, ya que 52.5% de los empleados cobraba hasta 1 000 reales; de ellos, 5% recibía hasta 500. También se observa que sólo un trabajador tenía un sueldo superior a 2 501 reales.

El tiempo de servicio en la empresa no parece ser determinante para un salario más elevado, ya que el mayor lo obtenían los que tenían entre dos y cinco años trabajando en la empresa y aquéllos con más de 16 años estaban en el nivel de 501 a 1 000 reales. Así, la distribución salarial por los niveles de tiempo de servicio no muestra ninguna tendencia.

Número de empleos anteriores *versus* nivel de escolaridad

La investigación de campo mostró que la mayoría (67.5%) de los empleados ya había tenido más de cuatro empleos. De los que estaban en el primero (12.5%), todos tenían educación básica completa o bien un curso superior, y lo mismo ocurre con quienes se ubicaron en el segundo empleo. Esto puede sugerir mayor estabilidad para aquellos que tienen mayor grado de escolaridad.

Sin embargo, esto no se confirma al examinarse el grado de escolaridad de quienes ya tuvieron cinco o más empleos. Se observa que de los 18 trabajadores en este nivel, 13 sobrepasaron la educación básica completa, lo que hace suponer que una mayor escolaridad no garantiza mayor estabilidad en el trabajo y que la experiencia, independientemente del nivel de estudios, es una tendencia en la empresa observada.

Tiempo de servicio *versus* cursos ofrecidos

La mayoría de los entrevistados (70%) afirmó que la empresa ofrecía cursos a todos los trabajadores; sólo 20.0% contestó que no, y los restantes no supieron responder. Quienes tenían entre 11 y 15 años de servicio ahí aparecen con el porcentaje más elevado (88.9%) entre los que indicaron que la empresa ofrece cursos a sus trabajadores.

En este sentido, el menor porcentaje (58.3%) se encontró entre los que llevaban de dos a cinco años de servicio. Esto puede sugerir que la empresa privilegia la oferta de cursos a sus trabajadores con más tiempo, cuando es posible destacar la probable valoración del saber construido por la experiencia, lo que también confirma una tendencia antes observada y comentada.

Escolaridad y función en el trabajo

Uno de los entrevistados, con quien hablamos respecto de los procedimientos de las empresas que contrataban profesionales con baja escolaridad (uso de su fuerza física, sin asegurarles condiciones ni derechos mínimos), no sólo estuvo en desacuerdo, sino que demostró sorpresa ante dichas informaciones. Él nos dijo: “Hoy día no existen analfabetos en las empresas, pero sí hay muchos universitarios que cobran poco y a veces ocupan en la empresa funciones cuya escolaridad necesaria sería tan solo la de la educación básica”.

Argumentando que la estructura gerencial de la organización de manutención ya partía de una plantilla efectiva de profesionales calificados: ingenieros, técnicos (de nivel superior) y auxiliares con por lo menos el nivel medio, el entrevistado alegó que hoy día es muy difícil, casi imposible, que exista un trabajador con baja calificación en una gran empresa, una vez que casi todas sus áreas no sólo están bien informatizadas, sino que también poseen instrumentos de tecnología de punta. Este hecho, por sí solo, obliga a que sus trabajadores tengan un nivel de conocimiento que les posibilite desempeñar satisfactoriamente sus funciones en el trabajo.

Sin embargo, el mismo entrevistado afirmó que en el caso de los subcontratados, un mayor nivel de escolaridad no elimina la exclusión de derechos sociales y laborales ni la precarización de las condiciones de trabajo, tanto objetivas como subjetivas, ya que aunque realice las mismas funciones que el efectivo, el tercerizado llega a cobrar menos de la mitad del salario de los empleados de la empresa. Estos factores acaban por generar en el centro de trabajo un conflicto social entre los empleados efectivos y tercerizados.

Esa situación la estudian algunos autores, como Antunes (1995) y Druck (1999), quienes la llaman “segmento de trabajadores de dos estatutos”: de primera categoría (los estables, con derechos laborales y sociales preservados, aunque en proceso de pérdidas de algunos de esos derechos laborales y sociales), y de segunda categoría (trabajadores precarios, sin estabilidad ni derechos laborales consolidados).

No todos los relatos obtenidos fueron convergentes. En la opinión de algunos entrevistados, la infraestructura de la empresa tercerizada no ofrece condiciones de calificación adecuada, porque se requiere que el trabajador actúe en áreas no habituales. Eso resulta en su constante exposición al peligro porque, al tratar directamente con máquinas, herramientas y ser-

vicios que no conocen, los subcontratados se hacen susceptibles a los accidentes. Según los entrevistados, ese procedimiento de parte de las gerencias representa más de 90% de las causas de los accidentes involucrando a dicha población.

Programas de calificación

De acuerdo con una investigación previa (Fartes, 2000), los trabajadores efectivos frecuentemente participan en cursos, entrenamientos y/o capacitaciones, ya sean del tipo *on the job*, contratando personal especializado para impartir cursos dentro de la empresa o enviando a los empleados a tomarlos fuera del lugar de trabajo.

En cuanto a los tercerizados, los entrevistados declararon que las empresas han tratado de reclutar profesionales ya calificados y “listos para el mercado” y, por esta razón, es muy raro que alguna subcontratada ofrezca algún curso, entrenamiento o reciclaje para los empleados, eso sólo ocurre en algunas grandes empresas, altamente automatizadas, donde los trabajadores corresponden a ese avance y demuestran un aprendizaje mayor de lo esperado; en las pequeñas son los propios empleados quienes financian su calificación.

Asimismo, los entrevistados relataron que cuando los trabajadores tercerizados actúan en áreas distintas, sin recibir el entrenamiento adecuado, se les denomina “comodín”, es decir, los que se destinan a diversas áreas sin ser entrenados, lo que acaba por hacerlos más susceptibles a los accidentes de trabajo.

Relaciones contractuales y laborales

La práctica de la tercerización puesta en marcha por las empresas en su proceso de reestructuración ha resultado no sólo en la precarización de las condiciones materiales del trabajo, sino también en la fragmentación de las identidades colectivas causadas por la frecuente amenaza del desempleo, por la discriminación e individualización en las relaciones laborales. El relato de uno de los líderes sindicales evidencia esta cuestión: “antes, cuando el trabajador terminaba de desempeñar su tarea, trataba de ayudar su compañero. Hoy ya no, con esa economía perversa, cada uno quiere garantizar su empleo”.

Esa situación acaba por contribuir a la debilitación de la subjetividad del trabajador, pues en el espacio industrial conviven trabajadores con estatus

diferentes y, consecuentemente, con derechos distintos. Esta realidad puede observarse concreta, y simbólicamente, en el hecho de utilizar baños y comedores separados; otro ejemplo es el tipo de labor realizada por el trabajador de la empresa tercerizada o subcontratada que, teniendo la misma función que el contratado directamente, termina haciendo las tareas más pesadas y, además, con una remuneración inferior.

Eso deja muy claro que la tercerización, además de precarizar condiciones materiales, trata de crear entre compañeros un foso de desintegración, desconfianza y discriminación en la industria, impulsando la precariedad de dicha relación entre trabajadores directos e indirectos. La expresión del mencionado líder sindical enfatiza en la limitación de esa relación: “agua y aceite no se mezclan”, declara, elucidando que la convivencia del efectivo y el subcontratado está regida por un juego de poder, jerarquía y discriminación, lo que le hace comentar que “el trabajador tercerizado vive una crisis de identidad en la empresa”.

Consideraciones finales

Los trabajadores de empresas tercerizadas sufren un proceso severo de precarización del/en el trabajo, tanto del orden objetivo como subjetivo, con implicaciones estrechas sobre su proceso de calificación profesional. En el caso que hemos relatado, fue posible observar que aunque haya una gran diversidad y heterogeneidad en ese contingente de trabajadores, dependiendo del tamaño y el tipo de empresa, a diferencia de las contratantes las subcontratadas no invierten en la educación de sus empleados, prefiriendo los que ya tienen experiencia profesional, ya sea la obtenida en la escolarización (formal, en los cursos regulares, o no formal, mediante estudios realizados por su cuenta) o incluso la basada en los saberes obtenidos informalmente, durante el ejercicio profesional. Muchos de esos trabajadores tienen diplomas de curso superior, pero se encuentran en funciones inferiores a su nivel de escolaridad y los que ejercen funciones compatibles con su escolaridad, cobran salarios menores que sus colegas estables, para las mismas funciones.

Aunque investigar las condiciones de vida de los trabajadores no haya sido uno de los objetivos principales de este estudio, emergió como un dato relevante el hecho de que la mayoría no tiene seguro de salud, no utiliza equipamientos de protección industrial en buenas condiciones de uso y es, muy a menudo, víctima de accidentes, algunos mortales.

Por otro lado, se constató un grave proceso de segmentación en el espacio fabril. Hay determinados lugares en la empresa donde está prohibido que accedan los subcontratados, por ejemplo, comedores, vestuarios, acceso de entrada y salida diferenciados o prohibición de utilizar el banco que hay en el interior de la refinería. De ese modo, al tener un estatus social y profesional menos valorado, se rehúsan a ser identificados como “trabajadores petroleros”, lo que acaba debilitando sus luchas colectivas.

Los resultados de la investigación aquí presentados no pretenden ser concebidos como paradigmas, capaces de atender a todas las demandas de conocimiento de un contingente tan grande y diversificado de trabajadores, pero sí se propone ser un agente facilitador y propiciador de nuevos planteamientos y amplias discusiones.

Notas

¹ Término técnico, propio del lenguaje administrativo, que significa desobstrucción, ensanchamiento, liberación o aceleración de algún proceso o procedimiento [N.T.]

² En Brasil, el tipo de tercerización más difundido es la subcontratación de empresas, la *shitauxe gaisha* del citado caso japonés.

³ En la época en que se realizó la investigación, el salario mínimo en Brasil era de 260 reales, lo que equivalía a un poco más de 80 dólares.

⁴ En Brasil, la educación básica completa considera ocho grados.

Bibliografía

- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, San Pablo: Cortês.
- Cardoso, A. M. (2003). *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*, San Pablo: Boitempo.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*, Petrópolis: Vozes.
- Castro, N. A. (1996). “A fabricação de um novo consenso: reestruturando a produção e as relações industriais (estudo de caso na petroquímica brasileira)”, Projeto Universität Bremen-Cebrap, Transformación Económica e Trabajo en America Latina, San Pablo, (mimeo).
- Castro, N. y Guimarães, A. (1990). “Classes, regimes fabris e mudança social no Nordeste Brasileiro”, *Caderno CRH*, (Salvador, Brasil), núm. 12, pp. 11- 32.
- Dedecca, C. S. (2003). “Anos 1990: a estabilidade com desigualdade”, en Santana, M. A. y Ramalho, J. R. (orgs). *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão*, San Pablo: Boitempo.
- Druck, G. (1999). “Qualificação, empregabilidade e competência: mito versus realidade”, en Álvaro Gomas (org.) *O trabalho no século XXI: Considerações para o futuro do trabalho*, San Pablo: A. Garibaldi / Bahía: Sindicato dos Bancários da Bahia.

- Faria, M. G. (1995). *Terceirização, (des)fordizando a fábrica: um estudo no complexo petroquímico da Bahia*, tesis de doctorado en Sociología, Brasil: Departamento de Ciências sociais-Instituto de Filosofia e Ciências Humanas-Universidade Estadual de Campinas.
- Fartes, Vera L. (2000). *Aquisição da qualificação: a multidimensionalidade de um processo contínuo*, tesis de doctorado en Educación, Brasil: Faculdade de Educação-Universidade Federal da Bahia.
- Godinho, L. F. (2001). *Que trabalhador sou eu? Uma análise sobre a experiência com a exclusão, diferenciação e segmentação no/do trabalho*, Brasil: Departamento de Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia da Universidade Federal da Bahia.
- Guerra, O. (1994). "Desafios competitivos para a petroquímica brasileira", *Cadernos crb* (Salvador, Brasil), núm. 21.
- Guimarães, A. S. (1995). "A ilusão do atalho: a experiência operária da pequena burguesia em descenso", en *Imagens e identidades do trabalho*, San Pablo: Hucitec/ORSTOM.
- Hirata, H. (1998). "Subjetividade e produtividade: indivíduo e coletivo no processo de trabalho", en Seminario Padrões tecnológicos e práticas de gestão. Comparações internacionais, San Pablo: USP/UNICAMP, pp. 425- 436.
- Rizec, C. S. (1998). "Prefácio", en Castel, R., *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*, Petrópolis: Vozes.
- Teixeira, F. (1992). "Notas sobre os impactos de mudanças gerenciais e tecnológicas na força d trabalho da indústria química baiana", *Força de Trabalho e Emprego*, núms. 2-3, (Salvador: Coordenação Adjunta de Informações do Trabalho/Coordenação de Relações de Trabalho).
- Wacquant, L. (2003). "A penalização da miséria e o avanço do neoliberalismo", en Santana, M. A. y Ramalho, J. R. (orgs). *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão*, San Pablo: Boitempo.

Traducción: Julio César Leal Pereira

Artículo recibido: 5 de noviembre de 2004

Aceptado: 16 de marzo de 2005