



## **Los trabajadores y la “seguridad competente”.** **Un análisis crítico a partir de algunas precisiones etnográficas en** **un estudio de caso**

### **The workers and the notion of "seguridad competente"**

**Hernán M. PALERMO\***

*“Los capitalistas encuentran en ese carácter infinitamente maleable del trabajo humano el recurso esencial para la expansión de su capital” (Braverman, 1974:73)*

Recibido 28.4.11

Recibido con modificaciones: 26.8.11

Aprobado definitivamente: 8.9.11

#### **RESUMEN**

Nuestra propuesta en este artículo es problematizar las nuevas lógicas de gestión del trabajo, y su incidencia en las experiencias de los trabajadores. En especial señalamos algunas tendencias significativas derivadas de nuestra investigación en la empresa privatizada YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) actualmente perteneciente al grupo español Repsol. A partir de una perspectiva etnográfica, situamos el foco de atención en una de las principales estrategias empresarias, como es la política de seguridad implementada hacia los trabajadores. En tal sentido, abordamos el carácter disciplinario que adquiere la noción de “seguridad competente” en la empresa petrolera privatizada Repsol YPF y las consecuencias que tiene sobre las prácticas y representaciones de los trabajadores petroleros.

**Palabras clave:** Trabajadores, “seguridad competente”, políticas empresarias, competencias, disciplinamiento.

#### **ABSTRACT**

Our purpose in this article is to questioning new labour management logics and its incidence in workers' experience shaping. We specially point to some interesting trends from our research process, situated in YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales), the national petroleum company which has been privatized and owned by spanish group Repsol. We focus out our attention on one of main management strategies which is labour security policies, from an ethnographical perspective. This way, we point out discipline meaning that concerns to the notion of "seguridad competente" and its consequences over workers' practices and meanings.

---

\* Doctor en Ciencias Antropológicas. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET). Docente-investigador en Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Filosofía y Letras y Facultad de Ciencias Sociales. Forma parte del Grupo de Antropología del Trabajo (GAT) de la Facultad de Filosofía y Letras: [grupoantropologiadeltrabajo.blogspot.com](http://grupoantropologiadeltrabajo.blogspot.com) Correo: [hernanpalermo@gmail.com](mailto:hernanpalermo@gmail.com) y [hpalermo@ceilpiette-conicet.gov.ar](mailto:hpalermo@ceilpiette-conicet.gov.ar)

**Keywords:** workers - "seguridad competente" - management policies - competences – discipline

## SUMARIO

1. Introducción. 2. El paradigma de las competencias: la transferencia de la responsabilidad empresaria. 3. La “seguridad competente”. La seguridad entendida como accidentabilidad. La auto-responsabilización y la auto-culpabilización. 4. Conclusión. 5. Bibliografía.

\*\*\*\*\*

### 1. Introducción.

Los procesos privatizadores iniciados en Argentina durante los años noventa, allanaron el camino a los capitales europeos que pugnaban por la compra de aquellas empresas del Estado argentino de carácter estratégico. Conglomerados europeos compraron paquetes accionarios de industrias estratégicas productoras de petróleo y acero. Este proceso transformó la matriz productiva –con claras líneas de continuidad inauguradas durante la irrupción del golpe militar<sup>1</sup>- profundizando un proceso de desindustrialización, desocupación, informalización del trabajo, incremento de la pobreza, etc. En este sentido, la reforma del Estado junto con las privatizaciones, se impuso desde amplios sectores del gobierno nacional en alianza con los medios masivos de comunicación, como única salida posible a la crisis política y económica que se vivía en Argentina<sup>2</sup>. El proceso de ajuste estructural fue llevado a cabo a través de una serie de transformaciones, tales como: una disminución drástica de las funciones de la administración estatal; una profunda re-estructuración de la relación capital-trabajo traducida en términos de “modernización empresaria”; apertura económica al mercado mundial, etc.

En el ámbito de los procesos de trabajo, se desarrollaron procesos de reconversión productiva. Uno de los principales aspectos de estos procesos fueron las distintas estrategias de racionalización de trabajadores y la incorporación de nuevas políticas empresarias que transformaron las formas de contratación, uso y fisonomía de los colectivos obreros. En este contexto se implementó una reconfiguración de la hegemonía empresaria, la cual sentó las bases de un nuevo orden sociolaboral que transformó los espacios de trabajo.

A partir de lo dicho planteamos problematizar las nuevas lógicas de gestión del trabajo, y su incidencia en las experiencias de los trabajadores. En especial señalamos algunas tendencias significativas derivadas de nuestra investigación en la empresa privatizada YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) actualmente perteneciente al grupo español Repsol. Desde una perspectiva etnográfica, situamos el foco de atención en las principales estrategias empresarias, tal como la política de seguridad implementada hacia los trabajadores. En tal sentido, abordamos el carácter

---

<sup>1</sup> A partir de 1976, se inicia con la última dictadura militar un proceso de transformación en el plano político, económico y social que tiene como objetivo reencausar el orden hegemónico. El gobierno militar desarrolló una política económica de desarticulación general del entramado industrial que transformó el proceso productivo impulsando una política sistemática de desaparición y persecución de trabajadores y delegados sindicales, instalando al interior de algunas fábricas centros clandestinos de detención, tortura y exterminio. De aquí en más, se desarrollara un modelo de acumulación basado en la valorización financiera con una clara hegemonía de las políticas neoliberales (Basualdo, 2006).

<sup>2</sup> Los década del '80 finalizó con un durísimo proceso inflacionario. Perry Anderson (2003) argumenta que estos procesos en América Latina, fueron el equivalente funcional a los traumas de las dictaduras como mecanismo para inducir “democráticamente” y no a través de la coerción las drásticas políticas neoliberales.

disciplinario que adquiere la noción de “seguridad competente” en la empresa petrolera privatizada Repsol YPF y las consecuencias que tienen sobre los trabajadores petroleros.

Nuestra hipótesis es que determinadas políticas empresarias están orientadas a modelar el colectivo de trabajo en pos de los intereses de la producción. En tal sentido, la *política de seguridad competente* se circunscribe a traducir mediante una serie de procedimientos la transferencia de la responsabilidad empresaria hacia los trabajadores. Esto lo realiza definiendo la seguridad sólo en relación con los accidentes de trabajo y respecto de la pericia desplegada por los trabajadores en dicha situación.

En el contexto de las políticas neoliberales, y a partir del avance de la hegemonía empresaria, diferentes autores, algunos clásicos, han vislumbrado en las nuevas formas de organización laboral el surgimiento de una “*democracia en las relaciones de trabajo*” (Coriat, 1992:147). A partir de la introducción del paradigma de las competencias se introdujeron nociones asociadas al nuevo “management participativo”, donde se fomenta la conversión del trabajador en “colaborador” y la competencia trabajo-trabajo. Bajo esta perspectiva, algunos investigadores, como Lichtenberger, argumentan que el actual espacio de trabajo posibilita la autonomía y la potencialidad del trabajador para “*participar en una organización colectiva*” (2000: 29). En este sentido, la introducción de las competencias como parte de las innovaciones de los procesos de trabajo, han disparado diferentes aspectos en relación a su utilización por las corporaciones empresarias.

La metáfora de la “democratización de las relaciones laborales” ha sido un tema retomado por las ciencias del trabajo, para hacer hincapié en una “supuesta” autonomía de los trabajadores y la igualación de la relación capital-trabajo en el suelo de fábrica. Sin embargo, la aparente transferencia de responsabilidad por cuestiones que escapan completamente al control de los trabajadores no tiene otro objetivo que la de consolidación de una hegemonía empresaria y la profundización de las asimetrías entre patrones y trabajadores.

En el caso estudiado la seguridad como política representa una herramienta de disciplinamiento de la fuerza de trabajo dinamizando lo que hemos denominado un proceso de auto-responsabilidad y auto-culpabilización por parte de los trabajadores. Esto se encuadra dentro de la gestión por competencias característica de las nuevas matrices corporativas. Ahora bien, nos preguntamos ¿qué implicancias tienen las políticas empresarias en las prácticas de los trabajadores? ¿Por qué se reproduce el orden fabril? o ¿Por qué los trabajadores llevan adelante sus funciones, muchas veces, a costa de su propia salud e inclusive de sus propias vidas?

Para intentar responder algunas de las preguntas anteriormente mencionadas, hemos retomando gran parte del trabajo de campo realizado en la empresa Repsol YPF en Comodoro Rivadavia, Provincia de Chubut. Comodoro Rivadavia es una de las zonas de explotación petrolera más importantes de Argentina. Asimismo, también exponemos algunos hallazgos obtenidos en el trabajo de campo de la Refinería La Plata de Repsol YPF en la Provincia de Buenos Aires. Las entrevistas se realizaron a trabajadores operarios petroleros y a supervisores en ambas localidades.

## **2. El paradigma de las competencias: la transferencia de la responsabilidad empresaria.**

Dentro del amplio abanico de innovaciones en materia organizacional del proceso de trabajo, el paradigma de las competencias tiene, desde nuestra perspectiva, un rol clave. Retomando a Danielle Linhart (1997), sostenemos que dicho paradigma representa una herramienta de re-configuración de las relaciones de trabajo en el nuevo orden sociolaboral, orientadas a configurar un nuevo sujeto trabajador.

Según Tanguy (2003) las competencias se definen a partir de la desvalorización de los saberes adquiridos por la experiencia, validados y confirmados por el nivel de formación y ejercidos

sucesivamente en la ejecución de las funciones. En este sentido, se revalorizan según la autora, el conocimiento que posee todo trabajador previo al acceso del empleo, la adaptabilidad de los conocimientos en la organización empresarial y la visibilidad de ese conocimiento factible de ser evaluado. De aquí se desprende que las competencias son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.

A partir de este paradigma se elabora todo un complejo edificio en torno a las competencias, donde pueden categorizarse a grandes rasgos en individuales y grupales. Asimismo, éstas se subdividen en generales y específicas. Las generales dan cuenta de un tipo de saber no delimitado claramente. Desde la perspectiva empresarial, y argumentado en los programas de recursos humanos de la empresa Repsol YPF, se relacionan con la capacidad del trabajador de *“captar el mundo que los rodea”, “ordenar sus impresiones”, “comprender las relaciones entre los hechos que observan”, “actuar en consecuencia”, “aportación de valor a la organización, etc.”*. Estas vagas expresiones marcan aptitudes que debe tener un trabajador y que en gran medida son pautadas particularmente por las empresas. Estas aptitudes son de una naturaleza tan general y vaga que resultan difíciles ser evaluadas.

Sin embargo, estas aptitudes reclamadas se llenan de contenido y adquieren especificidad cuando se vinculan con la idea de sujeto “proactivo”. En tal sentido, la “proactividad” alude a una actitud “no conformista”, que constantemente busca el cumplimiento y resolución de los objetivos corporativos. Es decir, todo trabajador debe convertirse en un “colaborador” con la empresa<sup>3</sup>. Ser “proactivo!” se convierte así en sinónimo de “colaborador”. Esta actitud es aquella que se pretende medir a través de las evaluaciones de desempeño que alcanzan a todos los niveles de trabajadores.

La “proactividad” sintetiza la disciplina empresarial, entendida en la formación de empleados con iniciativa e intereses individuales, y a la vez vehiculizadores de los intereses de la empresa. Así lo expresa la dirección empresarial en los manuales de recursos humanos:

*“En su acercamiento al mercado de profesionales, Repsol se caracteriza por un alto nivel de proactividad e iniciativa y una generación de expectativas acordes con las necesidades y el recorrido potencial de cada puesto. (Programa de Recursos Humanos de Repsol YPF, 2005).*

En cuanto a las competencias específicas, son aquellos saberes técnicos que se ponen en juego en el momento de realizar las funciones. Este tipo de competencias resultan más asequibles para los trabajadores, ya que refieren a capacidades puntuales y específicas de cada puesto.

Por otra parte, las competencias grupales, en general, ponen en funcionamiento otras nociones, como la liderar equipos, conducir grupos y aún de mayor importancia, la capacidad de formar futuros mandos.

El paradigma de las competencias se instrumenta en un mercado de trabajo cada vez más signado por formas de contratación precarizadas, inestables, flexibilizadas, informales y en un contexto atravesado por largas décadas de pérdida y retroceso de derechos adquiridos por los trabajadores. El actual orden laboral, si bien presenta claras continuidades con el orden anterior, se caracteriza por la pérdida sistemática de derechos y el avance de las políticas corporativas. En este escenario se profundiza aún más las asimetrías entre aquellos que venden su fuerza de

---

<sup>3</sup> En este sentido es potente la construcción que se realiza en los manuales de recursos humanos en donde casi en ninguna parte se utiliza la categoría trabajador o trabajadores, aludiendo constantemente a *“personal”* o *“empleados”*.

trabajo y aquellos que la compran, y es en este sentido comparativo que podemos hablar de precarización<sup>4</sup>.

La gestión por competencias en su esencia transfiere los riesgos empresarios a los trabajadores, dependiendo muchas veces el salario de los resultados cumplidos. El control se ejerce fijando objetivos de producción y competencias puestas en funcionamiento, instalando una intensificación del trabajo. La variabilidad salarial requerida sobre la base de premios y castigos encuentra continuidad en la potestad de despedir trabajadores cuando la producción y las ventas lo requieran: la contracara de estas libertades es la profunda precarización del trabajo.

Sin embargo, cabe hacer una aclaración no menor con respecto a este dispositivo de disciplinamiento: el paradigma de las competencias, si bien entrama a todos los trabajadores desde el operador hasta el gerente toma diferentes encarnaduras en relación a la función de los trabajadores. Es decir, en los trabajadores de línea, o sea operadores, el paradigma de las competencias se re-sitúa a partir de políticas que mediatizan los sentidos nodales de las competencias. En este sentido, el paradigma de las competencias adquiere un formato aprehensible en la actividad de los operarios, materializándose y dinamizándose en lo que denominamos como “seguridad competente”. Esta política opera como disciplina normalizadora en la experiencia de los trabajadores.

### **3. La “seguridad competente”**

La problemática de la seguridad en los espacios de trabajo constituye un tema complejo de abordar y analizar. Fundamentalmente, porque en los espacios de trabajo la concepción acerca de la seguridad se compone de sentidos naturalizados, cristalizados y sobretodo la definición de la seguridad en el trabajo, es en general, una atribución monopólica de las empresas. Estas dificultades se incrementan en un proceso de trabajo como el petrolero altamente riesgoso, peligroso e insalubre. Esta peligrosidad es parte del trabajo de los operarios petroleros, sea en las áreas de perforación o reparación de pozos o en las áreas de refinería. Los accidentes y muertes en el trabajo forman parte de la experiencia del trabajador petrolero.

La empresa Repsol YPF ejerce ese monopolio de la definición de la seguridad, generando determinadas consecuencias en el cotidiano de trabajo de los petroleros. Esencialmente la política de seguridad implementa un doble mecanismo: por un lado, circunscribe las cuestiones de seguridad a la accidentabilidad, y en el mismo movimiento realiza una transferencia de la responsabilidad empresaria hacia los trabajadores.

#### a. La seguridad entendida como accidentabilidad

Realizando un relevamiento de fuentes elaboradas por la empresa, podemos afirmar que para Repsol YPF la seguridad se circunscribe solo a la accidentabilidad:

*“La mejora de la seguridad y la reducción de la accidentabilidad constituye una prioridad para Repsol YPF, siendo su objetivo conseguir lugares libres de accidentes”* (Informe de Responsabilidad Corporativa 2005, pp. 42)

Si la seguridad se limita sólo a la “*accidentabilidad*”, entendiendo como tal las secuelas que provoca un golpe, la pérdida de un miembro, o inclusive la muerte, se elude abordar como cuestión de la seguridad las consecuencias que provoca por ejemplo, el trabajo en turnos

---

<sup>4</sup> Solo a los propósitos del análisis comparativo es que cobra potencialidad la noción de precarización. Sin un análisis histórico y procesual podemos caer en una dicotomización y naturalización general de un pasado no precario y un presente precario, como si en el pasado no existiera formas de explotación capitalista precarizadas.

rotativos que altera profundamente la vida de los trabajadores y sus familias<sup>5</sup>. La seguridad laboral, no contempla el desgaste físico-psíquico y social producido por dicha modalidad. Es ampliamente corroborado que el trabajo en turnos rotativos tiene efectos negativos sobre la salud del trabajador como problemas nerviosos, insomnio y más posibilidades de accidentes graves. Además esta forma de organización del proceso de trabajo conlleva efectos familiares y sociales disruptivos, dado que prohíbe el desarrollo regular de cualquier actividad que no sea el trabajo. Tampoco la política de seguridad tiene en cuenta los escasos tiempos de recuperación de una jornada de 12hs en un trabajo que expone a condiciones insalubres.

La seguridad, desde la política empresaria, es entendida como una cuestión meramente técnica. De esta forma se reduce a dos aspectos: por un lado, circunscribe al uso de elementos de seguridad, tales como vestimenta especial, casco (diferenciado por colores según las categorías de trabajo), protección auditiva, guantes, zapatos con punta de acero, ropa ignífuga, etc. Y por otra parte, se relaciona con la pericia técnica que el trabajador realiza en el desempeño de sus funciones, normativizando la forma “correcta” de realizar el trabajo. En este proceso de doble aspecto se expresan las nociones más nodales del paradigma de las competencias traducido en la forma eficaz de no tener accidentes.

Una situación vivida en el trabajo de campo durante el año 2008 nos aportó diferentes elementos para entender cómo opera esta noción de seguridad en los trabajadores petroleros. Esta situación ocurrió en la ciudad de Comodoro Rivadavia, mientras intentábamos acceder a los pozos de extracción de petróleo para observar cómo realizaban el trabajo de perforación. Luego de algunas gestiones directamente con la empresa nos dimos cuenta que por esta vía no podríamos acceder. La empresa se negó sistemáticamente a que pudiéramos acceder a realizar observación. De este modo le pedimos a uno de nuestros informantes, un operario que se desempeña en la actividad de perforación en la empresa Repsol, que nos habilitara informalmente el acceso. Pudimos ingresar al cerro donde los trabajadores estaban realizando tareas de reparación de pozos petroleros, llamados pulling. Nuestra situación allí era sumamente informal e ilegal a tal punto que los trabajadores vigilaban que nadie externo a la empresa, y mucho menos un supervisor pudiese observar esta situación absolutamente irregular. En medio del cerro con el frío congelando las manos, el viento y la arena soplaban de tal forma que nos lastimaba el rostro, uno de los operadores nos pregunta: “¿trajeron zapatos con punta de acero?” Sorprendimos por la pregunta, respondemos: “no, no sabíamos que había que estar con zapatos de punta de acero” A lo que nos contesta: “no puedo dejarlos pasar...no, no, así no pueden pasar”.

Lo curioso de su negativa es que toda la situación ya revestía una trasgresión y una situación de infracción de la normativa empresaria evidente y hasta cierto punto insólita. Por empezar, estábamos en medio del cerro personas ajenas a la empresa que incluso nada tenían que ver con la actividad que se estaba desempeñando allí, intentando observar, hacer preguntas y tomar fotos. Sin embargo, la trasgresión o ilegalidad de nuestra presencia allí, pasaba a un segundo plano en relación con la obligación de tener puestos zapatos con punta de acero. Esta anécdota nos otorga algunas pistas para pensar la interiorización de una determinada definición de *seguridad* por parte de los trabajadores que responde plenamente a la normativa empresaria: circunscribir la seguridad al uso de los elementos correspondientes.

Una situación similar a la anterior nos sucedió en un recorrido que hicimos en camioneta en la Planta deshidratadora del km 9 en la ruta 3 de Comodoro Rivadavia. Al igual que en el cerro, cuando intentamos bajar de la camioneta, el operario que oficiaba de guía nos dijo que no

---

<sup>5</sup> Los trabajos en turno distorsionan el devenir de la vida de los trabajadores. Es decir, los turnos rotativos por su carácter de imprevisibilidad y rotatividad distorsionan la vida social e individual de los trabajadores a tal nivel que condiciona a todo el grupo familiar. A lo largo de la investigación surgieron relatos que ahondaron en el sufrimiento vinculado a las largas jornadas de trabajo.

podíamos bajar del vehículo sin los elementos de seguridad. Por ello tuvimos que ir a una oficina cercana, tomar los elementos y así recorrer la Planta. Tanto este ejemplo como el anterior nos muestran de qué manera la *seguridad* es concebida por la empresa e interiorizada por los trabajadores como el uso correcto de tales elementos.

Otro ejemplo que refuerza esta noción se refleja en una entrevista que le hicimos a un supervisor de la Refinería La Plata en la Provincia de Buenos Aires. Él nos detalló las causas de los accidentes del siguiente modo:

Investigador: “*Y si hay accidentes ¿de qué tipo son?*”

Respuesta: “*¿En asfalto?...Todas son quemaduras. El 90 por ciento de accidentes estamos hablando de no uso de los elementos de protección de seguridad, o mal uso de elementos de protección de seguridad o mal ejecución del procedimiento.*”

Investigador: “*Claro*”

Respuesta: “*Siempre es falla humana. O el tipo tenía el guante mal puesto o los zapatos estaban con asfalto y no los limpió. Casi nunca pasa algo que le erramos o no estaba previsto.*”

Pregunta: “*Cuando hay un accidente, ¿qué sucede?*”

Pregunta: “*Hay que hacer...aparte de que el tipo tiene la atención médica ta, ta, ta. Hay que hacer una investigación interna junto con bomberos. Viene hacer la investigación la ART...se toman medidas correctivas. Pero cuando pasa un accidente el supervisor te mata...se arma un quilombo que no tenes ganas que pase un accidente*”. (Supervisor de empresa mercerizada, Refinería La Plata. Entrevista realizada en el año 2006)

Sin embargo, al profundizar en la entrevista sobre la problemática de los accidentes en la Refinería La Plata, surgen contradicciones que no se ajustan a las definiciones de seguridad de la administración empresaria:

Pregunta: “*¿Qué pasó?*”

Respuesta: “*Se quemó con soda cáustica los ojos*”.

Pregunta: “*¿Pero estaba con los elementos de protección?*”

Respuesta: “*Si, si. El tipo fue a regular una bomba con anteojos de seguridad, pero la bomba hacía ya dos años que perdía. Y bueno hasta que pasó lo que pasó. Al tipo le entró el chorro entre el antejo y el ojo. Todos dijeron: ‘pero no, cómo usaba eso, tenía que haber usado antiparras cerradas’. Pero jamás lo exigieron*”.

Pregunta: “*Y entonces?*”

Respuesta: “*Y...investigación vio que hace dos años que estaba perdiendo la bomba. Yo fui a hablar con el jefe de turno. Vino el pibe de la ART, y después fui a hablar con el jefe de planta...le digo ‘escuchame una cosa...yo voy a poner que hace dos años esta bomba pierde, y está pedida la reparación...que hace dos años que todo el mundo la ve a la pérdida y nadie hizo nada’. Yo no puedo decir que el tipo erró por que no tenía antiparras...me agarró el bombero y me dijo: ‘y tendría que haber usado antiparras cerradas’; ‘pero que querés si la bomba tiraba chorros de dos metros hace dos años’*”. (Supervisor de empresa mercerizada, Refinería La Plata. Entrevista realizada en el año 2006)

La definición de la seguridad limitada al uso de los elementos de seguridad o al cumplimiento de ciertos procedimientos técnicos, es cuestionada desde las vivencias concretas en el espacio de trabajo. El mismo supervisor que anteriormente nos había explicado cómo los accidentes son solamente “errores humanos”, en una segunda entrevista nos detalla un accidente completamente previsible y atribuible a la deficiente gestión empresaria.

No obstante, el preguntar a un joven operador de campo cuáles son los adelantos en materia de seguridad, se repone de nuevo la cuestión del uso de los elementos de protección personal:

“*...antes en la época estatal de la empresa era un quilombo digamos. Porque me cuentan mis compañeros que trabajaban en ojotas. En ojotas, en pantalones cortos, en musculosa. Salían en*

*cuero por ahí...ahora se hace mucho hincapié en los elementos de seguridad, como los anteojos, la ropa, el casco, la ropa es ignífuga”* (Operador de campo. Refinería La Plata, Repsol YPF. 2004).

El discurso empresarial de la seguridad es internalizado en las prácticas y representaciones de los trabajadores y materializado en el proceso de trabajo. Además la política de seguridad implementada por la empresa Repsol genera otras consecuencias en los trabajadores a partir de la auto-culpabilización y la auto-responsabilización de los accidentes laborales.

#### b. La auto-responsabilización y la auto-culpabilización

La seguridad es concebida por las administraciones empresarias como una problemática individual que deben asumir los trabajadores. En un informe de responsabilidad corporativa se detalla de la siguiente manera:

*“Todos los empleados de Repsol YPF, sea cual sea su puesto de trabajo, categoría profesional o ubicación geográfica, son responsables de su propia seguridad, conforme a sus funciones específicas así como de contribuir a la seguridad de la compañía.”* (Informe de Responsabilidad Corporativa 2005, pp. 43).

De este modo la empresa transfiere la responsabilidad por la seguridad de los trabajadores en ellos mismos. Inclusive los accidentes forman parte de las variables a tener en cuenta en las evaluaciones de desempeño:

*“...la seguridad es considerada en Repsol YPF condición básica de empleo y por eso representa un aspecto importante de la evaluación del desempeño de todos los empleados”* (Informe de Responsabilidad Corporativa 2005, pp. 43).

Esta noción termina por imponer profundas huellas y marcas en las experiencias de los petroleros, quienes naturalizan en su trabajo cotidiano el concepto de auto-seguridad. Así un operador de perforación en Comodoro Rivadavia nos detalla un accidente que sufrió y sus consecuencias:

*“Cuando hay un accidente va a los libros y se arma un lío bárbaro”*

Pregunta: *“¿Por qué?”*

Respuesta: *“Es que todo lo que debemos hacer ya está escrito. Si sucede el accidente es por que lo hicimos de otra manera el trabajo. Primero el trabajo que terminó con el accidente lo tienen que hacer dos tipos con un guinche, nosotros lo hacemos con uno por que era más rápido...y bueh, pasó el accidente. Y se va a determinar que ellos tienen razón”*

Pregunta: *“¿Y después del accidente que pasa?”*

Respuesta: *“Y te suspenden por cinco días”*

Pregunta: *“¿Te suspenden?!”*

Respuesta: *“Si claro, te pegas el palazo en la cabeza y te suspenden cinco días y te suspenden el sueldo. Lo que pasa es que está bien, está todo escrito, no tenés que hacer boludeces. Si vos te pones a pensar decís ‘y si’ no hay nada que hacerle. (Enganchador de equipo de perforación, Comodoro Rivadavia. Entrevista realizada en el año 2008)*

Este relato expresa claramente la auto-responsabilización y la auto-culpabilización por el accidente, en términos de la definición empresarial. En la frase *“esta todo escrito”* podemos observar cómo los trabajadores deben resignarse a asumir, no sólo las consecuencias del accidente sobre su cuerpo, sino toda posibilidad de protesta ante las causas previsibles del mismo en tanto según el discurso empresarial no cumplieron con su trabajo tal como está procedimentado, normativizado y estipulado.

En este contexto, es frecuente que algunos accidentes menores como golpes, cortes, y hasta la pérdida de la falange de un dedo, como nos relató un operador de pozo, se oculten entre los mismos trabajadores debido al miedo a las sanciones. Este miedo se exagera aún más en aquellos trabajadores que pertenecen a empresas contratistas, debido a que luego de un accidente no solo deviene la sanción al trabajador si no que es posible la sanción a la empresa contratista o hasta la pérdida de la licitación.

Esta política corporativa, al mismo tiempo que sanciona, premia aquellas áreas en las que no ocurrieron accidentes. Es por esto que la Planta deshidratadora de Comodoro Rivadavia tiene un gran cartel que cuenta los días en los que no hubo accidentes. Al momento de nuestro trabajo de campo el cartel decía: *“esta Planta no tiene accidentes desde hace dos días”*. Al preguntar respecto del cartel, nos explican que hace dos días hubo un accidente: un operario de una empresa tercerizada se golpeó con el contrapeso de los balancines de extracción y se fracturó la pierna<sup>6</sup>. Al respecto un técnico nos explicó lo siguiente:

*“La empresa contratada de donde es el trabajador que se accidentó fue sancionada. Quizás también puede ser sancionado el operador. Acá está todo escrito, está todo escrito cómo deben realizarse las maniobras. No puede haber accidentes. Si hay accidente es porque hiciste algo mal...Se descuidó y se pegó con el balancín. Hasta es posible que echen a la persona por el accidente...Estuvimos un año sin accidentes. Mira que mala suerte que al año y diez días nos daban un premio a todos”* (Técnico. Planta deshidratadora. Comodoro Rivadavia. Entrevista realizada en el año 2008).

En la Refinería La Plata en septiembre de 2006, ocurrió un evento similar cuando explotó una caldera y causó la muerte de un trabajador tercerizado. Luego del accidente y de un día de asueto, la empresa comenzó a desplegar un mayor control del proceso de trabajo instalando cámaras de seguridad. Así lo interpretaba uno de los entrevistados:

*“Después del accidente instalaron ahora cámaras de seguridad por todos lados...ahora nos controlan más y nos hacen responsables por todo ahora”* (Operador de campo. Repsol YPF Refinería La Plata. Entrevista realizada en el año 2006)

Este fragmento expresa, una vez más, cómo se impone desde las políticas empresarias, tanto en Comodoro Rivadavia como en La Refinería La Plata, la figura de la auto-responsabilidad y la auto-culpabilización cuando ocurren accidentes. Este proceso adquiere una gran efectividad debido a las sanciones (suspensiones y/o despidos así como pérdidas de licitaciones) y premios. En este sentido, la política de seguridad se establece como un eficaz dispositivo de disciplinamiento y control, condicionando y modelando al colectivo de trabajadores, quienes naturalizan e incorporan en sus prácticas y representaciones la auto-responsabilidad y auto-culpabilización.

#### **4. Conclusión**

El análisis de la recomposición empresaria requiere de un detenimiento especial sobre aquellos dispositivos de control social que han buscado sistemáticamente el disciplinamiento de los trabajadores. La doctrina managerial, sobre la idea de un “sujeto flexible” y comprometido con los requerimientos de eficiencia y productividad, define un escenario donde se sofistican las estrategias corporativas orientadas al disciplinamiento. La apuesta por el denominado “cambio cultural”, desde la perspectiva empresaria, en donde la “colaboración” y la “paz social”

---

<sup>6</sup> El contrapeso es uno de los extremos de los balancines de extracción de petróleo que suben y bajan constantemente. Tienen un peso aproximado de 200 kilos. Según los trabajadores a los que entrevistamos, la fractura de una pierna luego de un golpe con el contrapeso del balancín es un “milagro”.

gobiernan, configura un orden laboral donde prevalece la fragmentación entre los trabajadores, la competencia, y la alineación al proyecto de la firma.

Las nueva gestión del trabajo rediseñada a partir de las políticas empresarias vehiculizan, como hemos analizado, mecanismos de transferencia del riesgo empresario e individualizando la responsabilidad de la seguridad entre los trabajadores. Este proceso ocurre en un contexto donde las corporaciones empresarias imponen en los espacios de trabajo la transformación del “trabajador” en “colaborador”. Es decir, cada trabajador es a partir de las nuevas lógicas de management empresario un “colaborador” de la empresa y es por ello que parte de la responsabilidad empresaria recae en él. Sin embargo, esta “colaboración” simula una ficción de la asimetría en la relación patrón-trabajador.

La política de seguridad no sólo estandariza los movimientos que los trabajadores deben realizar, sino que al ser la seguridad una política de todos, se convierte exclusivamente en una responsabilidad individualizada de los trabajadores. El paradigma de las competencias encuentra en la política de seguridad una vía fértil de traducción de sus sentidos más nodales. Lo que se delega en los trabajadores, no es la definición de las características del proceso productivo, ni la organización, sino una supuesta autonomía que termina operando en contra de los propios derechos, seguridades y conquista de los trabajadores.

## **Bibliografía**

- ANDERSON, Perry (2003) “Neoliberalismo: un balance positivo”. En: *La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social*. Emir Sader y Pablo Gentili (comp). 2 Ed. CLACSO.
- BASUALDO, Eduardo. (2006): *Estudios de historia económica argentina*. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires.
- BRAVERMAN, H. (1974) *Trabajo y capital monopolista*. Ed. Nuestro Tiempo. México
- CORIAT, Benjamín (1992) *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Ed. Siglo XXI. Francia.
- GUBER, Roxana. (2001) *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Grupo Editorial Norma. Buenos Aires, Argentina.
- LEITE LOPES José Sergio. (1978) *O vapor do Diabo* Ed. Paz e Terra. Río de Janeiro.
- LEITE LOPES José Sergio. (1979) "Fabrica e vila operaria. Considerações sobre uma forma de servidão burguesa" en *Mudanza social no Nordeste* Ed. Paz e Terra. Río de Janeiro.
- LICHETENBERGER, Yves. (2000) *Competencias y calificación. Cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación*. Documento PIETTE CONICET, Noviembre.
- LINHART, Danielle. (1997) *La modernización en las empresas*. Asociación Trabajo y Sociedad. Bs. As.
- LINS RIBEIRO, Gustavo. (2006) *El capital de la esperanza. La experiencia de los trabajadores en la construcción de Brasilia*. Ed. Antropofagia. Buenos Aires, Argentina.
- NASH, June C. (1989) *From Tank Town to High Tech. The clash of community and industrial cycles*. State University of New York, USA.

NASH, June. (2008) *Comemos a las minas y las minas nos comen a nosotros. Dependencia y explotación en las minas de estaño en Bolivia*. Ed. Antropofagia. Buenos Aires, Argentina.

PALERMO, Hernán M. (2008): “Aunque no lo veamos, el sol siempre está”. Re-discusión entorno a la problemática del Estado” en *Revista Theomai, Estudios sobre Sociedad y Desarrollo*, N° 17, Argentina. [http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO17/Editorial\\_17\\_.pdf](http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO17/Editorial_17_.pdf).

PALERMO, Hernán. M. y Soul J. (2009) “*Petróleo, acero y nación. Una aproximación antropológica a los procesos sociopolíticos de los colectivos de trabajo de YPF y SOMISA*”. En *Trabajadores. Las experiencias de la clase obrera en Argentina (1954-2005)*. Schneider, Alejandro comp. Ed. Herramienta, Argentina.

PALERMO Hernán & RIVERO Cynthia (2010) “Disputas de memorias ante la pérdida traumática del trabajo. Los procesos privatizadores en argentina”. En: *27 Reuniao Brasileira de Antropología*. Universidade Federal do Pará-UFPA, Belém. Brasil. Agosto 2010.

PALERMO, Hernán. M. (2010) *Trabajadores del oro negro. Un abordaje socioantropológico sobre el “esplendor” y “ocaso” de YPF*. Tesis doctoral. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires (UBA). Mimeo.

PEIRANO, Mariza (2004) A favor de la etnografía. En: *La antropología brasileña contemporánea. Contribuciones para un diálogo latinoamericano*. Grimson; Lins Ribeiro y Semán (comp.). Ed. Prometeo. Buenos Aires, Argentina.

TANGUY, Lucie. (2003) “De la evaluación de los puestos a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias”, en De la Garza Toledo y Neffa (Comps): *El futuro del trabajo- el trabajo del futuro*. CLACSO, Buenos Aires.