

# Salario, tercerización y salud laboral: tres ejes para construir poder en los lugares de trabajo

## Entrevista a Marco Pozzi, Secretario de Salud Laboral de la Federación Aceitera

Juan "Chango" Sosa y Federico Vocos<sup>1</sup>

*La Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina (F.T.C.I.O.D y A.R.A.) se encuentra realizando desde hace varios años un intenso trabajo en relación a las condiciones laborales y la salud de las y los trabajadores. Pulso Laboral entrevistó a Marco Pozzi,*



*Secretario de Salud Laboral de la Federación y Secretario General del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (S.O.E.A.R.), quien reconstruye la experiencia que vienen desarrollando en torno a la disputa por las condiciones de trabajo.*

### La salud laboral como política sindical

Pulso Laboral: En la experiencia de la Federación Aceitera aparece una idea fuerza: "La salud no se vende, no se delega: se defiende". ¿Cómo se fue construyendo esa perspectiva?

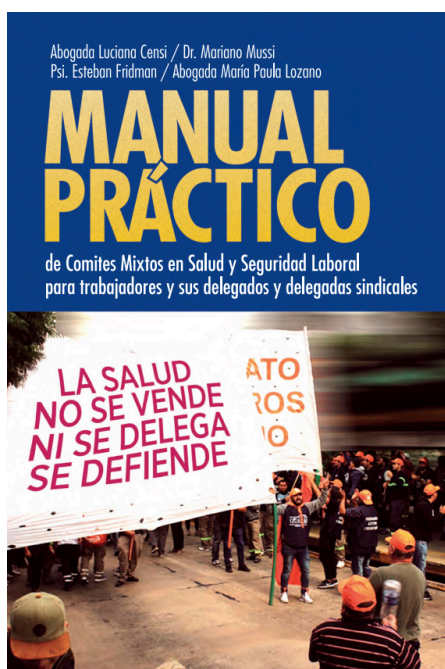
Marco Pozzi: La experiencia empezó de manera muy concreta, a partir de los problemas que aparecían todos los días en los lugares de trabajo. Cuando salió la ley

<sup>1</sup> Juan "Chango" Sosa, ex obrero naval. Fundador de la Agrupación Sindical "12 de Septiembre" y "José María Alessio". Promotor de la Comisión del Control Obrero de la Seguridad, Salubridad e Higiene. Fue Delegado Paritario y Congresal de la Federación de Obreros Navales Argentinos. Creador del Centro de Estudios del Trabajo (CET) en 1984. En la actualidad es integrante del Comité Asesor de Pulso Laboral (OCT - CITRA).

Federico Vocos es coordinador del Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT - CITRA / CONICET). [vocos.f@citra.org.ar](mailto:vocos.f@citra.org.ar).

de comités mixtos en Santa Fe, las empresas convocaron a armar esos espacios, pero buscaban hacerlo sin participación real del sindicato. La idea patronal era que las y los trabajadores eligieran a alguien de manera individual, como representante suelto dentro de la fábrica.

Eso funcionó así durante un tiempo, hasta que el sindicato logró ingresar a los comités. No fue automático: hubo que hacer quite de colaboración y distintas medidas para que nos dejaran entrar. Al principio fuimos por lo que conocíamos más directamente: los problemas mecánicos, los riesgos visibles, las situaciones que afectaban a cada compañero en su puesto de trabajo.



Después empezamos a sumar asesores, médicos, psicólogos, abogados<sup>2</sup>, y a desarrollar una idea que para nosotros es central: la salud no se delega. No puede quedar en manos de la empresa, del servicio médico patronal o de la ART. Tiene que ser una construcción colectiva de las y los trabajadores.

Los comités mixtos fueron una herramienta importante, pero no por sí solos. Lo fundamental fue cómo los tomó la organización sindical. En Santa Fe tuvimos una ventaja porque la ley permitió institucionalizar una discusión que ya existía en las fábricas. Después, desde la Federación, incorporamos en el [convenio colectivo](#) que todas las aceiteras del país tuvieran comités, más allá de que

hubiera o no una ley provincial. Y hace poco también lo incorporamos para [desmotadores](#).

Pero no pensamos el comité como una oficina donde alguien espera que vengamos a contarle problemas. Para nosotros la salud se trabaja en la fábrica. Hay que recorrer los sectores, hablar con las y los compañeros, conocer el puesto de trabajo, identificar riesgos, hacer capacitaciones y organizar la discusión desde abajo.

Por eso también hacemos plenarios regionales y nacionales donde se habla de salud, salario y tercerización. En estos espacios aparecen los problemas concretos de cada planta y se cruzan experiencias. Un problema que aparece en Gualeguaychú puede

---

<sup>2</sup> El equipo de profesionales se compone por Luciana Censi (abogada), María Paula Lozano (abogada), Mariano Mussi (médico), Esteban Fridman (psicólogo).

haberse resuelto de otra manera en General Lagos, y esa experiencia puede transmitirse. La organización posibilita que el conocimiento circule.

### **Saber obrero, mapas de riesgo y disputa del conocimiento**

PL: ¿Qué lugar ocupa el conocimiento de las y los trabajadores en la identificación de los riesgos laborales?

MP: Para nosotros es central. Una de las herramientas principales son los mapas de riesgo y los grupos focales. No se trata solo de que venga un técnico y diga qué está mal. Se trata de escuchar a quienes hacen el trabajo todos los días. Cuando un compañero cuenta qué hace desde que marca la entrada hasta que llega al puesto, empiezan a aparecer riesgos que muchas veces no están declarados por la empresa.



Taller de Salud Laboral en la sede del Sindicato Desmotador en La Banda, Santiago del Estero.

Fuente: F.T.C.I.O.D y A.R.A.

Recuerdo un plenario en Santiago del Estero. Había compañeros a los que les costaba hablar. Les pedimos que contaran su recorrido de trabajo, paso por paso. Uno de ellos, hablando de su propia tarea, identificó seis riesgos. Eso muestra que las y los trabajadores tienen un conocimiento enorme sobre el proceso de trabajo, aunque muchas veces ese saber no sea reconocido.

Cuando se habla de salud se toca algo muy profundo: el cuerpo puesto al servicio de la producción. El cuerpo que se desgasta, que se enferma, que se lesiona. Por eso los compañeros hablan. Porque no es un tema abstracto: es su propia vida.

También discutimos el ausentismo desde esa perspectiva. Cuando durante el macrismo se instaló la idea de que el ausentismo era un problema de productividad, nosotros dijimos: discutámoslo. Pedimos los datos de las plantas y apareció otra cosa. En sectores de descarga de camiones, donde hay polvillo y las aspiraciones a veces funcionan y a veces no, había muchas enfermedades respiratorias. En la descarga de vagones aparecían lesiones de cintura. Entonces, el ausentismo no era un problema de conducta individual del trabajador, sino una consecuencia de las condiciones de trabajo.



[Implementación de abridor neumático para la descarga de vagones.](#) Fuente: [Comité mixto Cargill Punta Alvear](#)

Ahí hay una disputa de conocimiento. La discusión patronal suele culpabilizar al compañero: que falta, que se enferma, que no quiere trabajar. Nosotros buscamos invertir esa mirada. Hay que preguntarse qué produce la enfermedad, qué riesgos existen, qué tareas lesionan y qué condiciones generan ese ausentismo.

También aparece una distancia enorme entre los riesgos que las empresas declaran y los riesgos reales. Cuando se hace un mapa de riesgo con grupos focales, hablando con los compañeros, uno se da cuenta de que los riesgos declarados no están ni cerca de los riesgos existentes. Y eso tiene consecuencias concretas: si un riesgo no está declarado, después la ART puede rechazar una enfermedad o un accidente. Entonces el compañero termina atendido por la obra social y hay que entrar en conflicto con la ART para que reconozca lo que corresponde.

Por eso insistimos tanto en construir registros propios y en disputar la información. Las empresas tienden a achicar los riesgos. Puede ser para pagar menos, para evitar responsabilidades o para volver invisible lo nocivo del trabajo.

También necesitamos profesionales con mirada de clase. No alcanza con tener conocimiento técnico. Muchas veces encontramos profesionales preparados, pero que no pueden sostener una posición cuando tienen que enfrentarse a la empresa. Para nosotros, el conocimiento técnico es necesario, pero tiene que estar articulado con el saber obrero. El rol del profesional debería ser fortalecer esa experiencia, no reemplazarla.

### Salario, tercerización y condiciones de trabajo

PL: ¿Por qué la Federación vincula la salud laboral con la pelea por el salario y contra la tercerización?

MP: Porque no se pueden separar. Para nosotros hay tres ejes transversales: salario, tercerización y condiciones de trabajo. Si se discuten por separado, se pierde fuerza. No sirve tener un buen salario si una parte de la fábrica está tercerizada, cobra menos, no tiene la misma ropa, no come en la planta, no tiene vestuario o no cuenta con las mismas condiciones.

La tercerización genera trabajadores de primera y de segunda. El trabajador de segunda cobra mal, no sabe si mañana vuelve y no tiene las mismas condiciones. Y el trabajador de primera también termina siendo explotado, pero muchas veces no lo ve porque al lado hay alguien que está peor.

En nuestro rubro, cuando enfrentamos la tercerización también se redujeron los accidentes graves. Los accidentes con riesgo de muerte o con muerte estaban muy vinculados a trabajadores tercerizados o contratados, que eran enviados a tareas peligrosas sin las mismas garantías. Al avanzar contra la tercerización, esos accidentes graves prácticamente desaparecieron en el proceso aceitero.



La tercerización también le da mucho poder al mando medio. El jefe de turno puede decidir quién viene, quién no vuelve, quién sigue contratado. Cuando peleás contra la tercerización, ese poder se reduce. Por eso la empresa busca reconstruirlo en otro lugar, por ejemplo a través de los servicios médicos, de los controles, de la presión sobre los certificados y las licencias.

El salario también forma parte de esta discusión. Muchas veces se dice que los aceiteros ganan bien porque trabajan en multinacionales que pueden pagar. Pero eso oculta lo principal: se logró porque hubo organización, huelga y objetivos claros. Durante años sostuvimos una política obrera centrada en salario, condiciones de trabajo y lucha contra la tercerización.



Panel de Salud Laboral en el 15° Plenario de Delegadas y Delegados de Base de Aceiteros y Desmontadores (F.T.C.I.O.D y A.R.A). 21 de abril de 2026, CABA.

Nos tocó pelear con distintos gobiernos para sostener el salario mínimo vital y móvil aceitero. Cada contexto político exige algo distinto, pero la política fue la misma: objetivos claros, organización y disposición a luchar. Para nosotros, ese es uno de los aportes que puede hacer la experiencia aceitera al movimiento obrero: mostrar que se puede construir una política sindical sostenida en el tiempo.

### **La disputa por el proceso de trabajo: tareas, formas de desgaste y tecnología**

PL: En varios ejemplos aparece que la salud laboral no se juega solo en los accidentes o enfermedades, sino también en la organización concreta del trabajo. ¿Cómo

disputan desde la Federación las tareas, los ritmos, los turnos y los cambios tecnológicos?

MP: La salud se juega en la organización concreta del trabajo. Un ejemplo claro es la descarga de camiones. Es un puesto muy pesado. En una jornada de ocho horas puede implicar más de 1.800 movimientos repetitivos. El trabajador tiene que abrir boquillas, dar la vuelta al camión, revisar, moverse permanentemente. Eso afecta especialmente la espalda.



En algunas plantas logramos que haya dos compañeros en ese puesto. La máquina no para, pero ellos se alternan: uno trabaja y el otro tiene una hora de recuperación. La empresa quiso sacar a uno de esos compañeros. Nosotros discutimos que no era solo un tema físico, sino también de seguridad. En la descarga hay una plataforma, un camión elevado, riesgos de caída y riesgos de movimiento de la estructura. Una sola persona no puede estar atenta a todo.

Ahí aparece también el papel del servicio médico patronal. En ese conflicto, el que fundamentaba la reducción de personal era el servicio médico de la empresa, diciendo que había un trabajador de más. En los últimos años vimos un avance fuerte de esos servicios médicos: cuestionan certificados, presionan para reducir licencias, hostigan a compañeros lesionados o enfermos. A veces parecen tener más poder que los propios gerentes.

Un compañero accidentado o enfermo atraviesa angustia e incertidumbre. La empresa aprovecha ese momento para presionarlo. Le dice que vuelva antes, que su licencia no corresponde, que su certificado no alcanza. No porque el compañero sea

débil, sino porque está en una situación de vulnerabilidad. Por eso estamos denunciando a servicios médicos y centros médicos cuando actúan de esa manera.

Otra herramienta importante es la retención de tareas. Recuerdo una experiencia como delegado en Cargill. Había un compañero lesionado y la empresa decía que no había puesto para reubicarlo. Un día llegué y vi una fila de vagones para descargar. Llamé a la abogada del sindicato y le pregunté cómo hacer una retención de tareas. Me indicó cómo redactarla, la hice a mano, la firmé y frené el trabajo. No pasaron ni dos horas: apareció el puesto para el compañero.



Después, a partir de esa experiencia, se avanzó también en incorporar máquinas para evitar que los compañeros tuvieran que hacer fuerza para abrir vagones. Lo que se aprende en una planta puede trasladarse a otra si hay organización.

También discutimos riesgos específicos del proceso aceitero, como el trabajo con solventes. En las plantas de proceso hay presencia de hexano. Aunque el trabajador no tenga contacto directo, el solvente está en el proceso y tiene que haber vigilancia. Por

ejemplo, instalamos la necesidad de realizar estudios de hexanodiona a quienes trabajan en sectores donde puede haber exposición. Son discusiones que se fueron dando desde los comités mixtos y que permitieron incorporar controles que antes no existían.

Otro tema central son los turnos rotativos. En muchas plantas se trabaja con procesos continuos y jornadas de doce horas. Yo trabajé años así. Entraba una semana de noche, salía el lunes a la mañana, tenía franco lunes y martes, y el miércoles entraba a la tarde. El cuerpo no se acomoda. Comés mal, dormís mal, llegás a tu casa cuando todos arrancan el día y vos no podés ni levantar las piernas.

Ahora estamos trabajando junto con investigadores del CONICET y de la Universidad Nacional de Rosario para estudiar cómo impacta la rotación en los ritmos circadianos. Se hicieron extracciones de sangre y estamos esperando resultados. Para nosotros, esa información puede servir para discutir nuevas formas de organización del trabajo.

Pero la solución no puede ser que el desgaste lo absorba siempre el trabajador. Si una industria gana muchísimo con procesos continuos, tiene que generar más empleo. Hay que discutir más turnos, más compañeros, más descanso, no solamente cómo adaptar el cuerpo del trabajador a la producción.

Con la tecnología pasa algo parecido. Nuestra rama ya tiene un nivel alto de tecnificación. Puede haber más controles automáticos, sistemas de ingreso, balanzas, lectores, seguimiento de camiones. Pero en el proceso aceitero todavía hay mucho trabajo manual y mucho criterio obrero que no puede reemplazarse fácilmente.

En una planta de proceso continuo, el operario mira gráficos, anticipa problemas, decide maniobras, interpreta lo que puede pasar. Hay cuestiones de criterio, de experiencia y de conocimiento del oficio que no las resuelve una máquina. También hay mucho trabajo

cooperativo: desde que entra un camión hasta que llega el producto al barco intervienen muchos sectores. Si un sector no coopera con otro, el proceso no funciona.

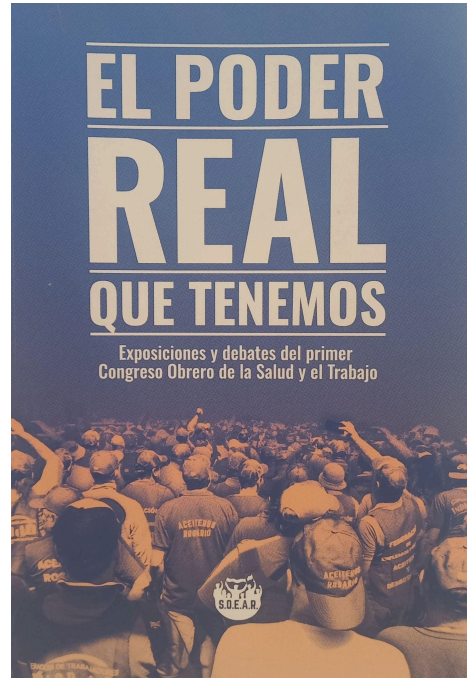
La forma patronal de negar ese trabajo cooperativo es convertir todo en procedimiento. Si algo falla, dicen que el trabajador no cumplió el procedimiento. Pero en la práctica hay saberes, coordinación y experiencia que la empresa no reconoce, aunque los necesita para producir.

### **Reforma laboral, organización y aporte al movimiento obrero**

PL: En el contexto actual, atravesado por la reforma laboral, ¿qué puede aportar la experiencia aceitera al movimiento obrero?

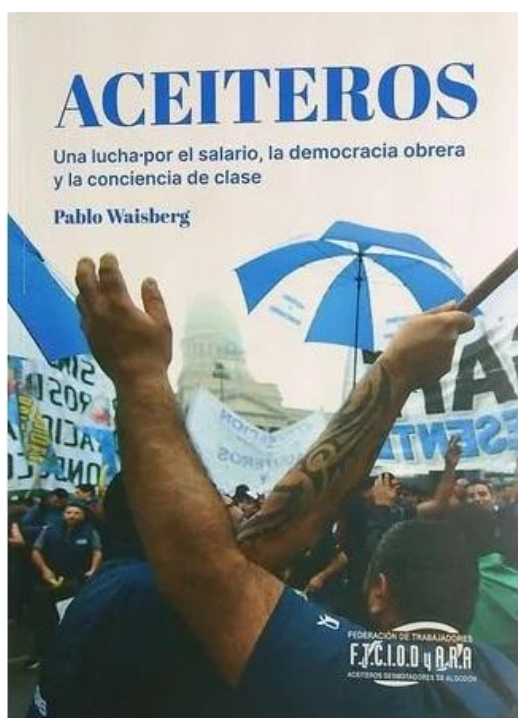
MP: La reforma desbalancea todavía más la relación de fuerzas a favor de las patronales. Pero esa relación ya venía desbalanceada. Lo que hace la reforma es desnudarlo y darle herramientas legales a las empresas.

Ahora bien, en los lugares donde hay organización sindical fuerte, donde hay delegados, donde hay construcción en la fábrica, la situación es distinta. Pueden venir



con banco de horas, vacaciones impuestas, limitaciones a la huelga o negociación individual. Pero si el problema que presentan como individual se transforma en colectivo, cambia la relación de fuerzas.

Hay mucho miedo. Y el miedo hace que el sindicato desaparezca de la cabeza de los compañeros. Por eso hay que poner otra cosa en la cabeza de las y los delegados: conocimiento, organización y experiencia. Nos preparamos durante años para defendernos dentro de la fábrica. Podemos perder, claro. Pero si hay organización, la patronal también tiene que pagar un costo.



El aporte más grande que puede hacer la Federación es mostrar una experiencia de construcción con objetivos claros. A nosotros nos llevó muchos años sostener una política centrada en salario, condiciones de trabajo y lucha contra la tercerización. Lo que logramos no fue porque las empresas fueran buenas ni porque pudieran pagar. Lo logramos porque hubo huelga, organización y una política sostenida.

En este contexto también aparece la necesidad de construir una alternativa sindical más amplia. El Frente de Sindicatos Unidos (FRESU) expresa una parte de eso: gremios que quieren enfrentar la reforma, que se juntaron, que pararon y que plantean la necesidad de una oposición real a la política del gobierno. Todavía es una experiencia reciente, pero abre una posibilidad.

Hoy no alcanza con reclamarle a otros sectores que hagan algo. Hay que construir. Y esa construcción tiene que partir de las experiencias reales de organización. La responsabilidad de la dirigencia sindical es crear una alternativa. Si no se construye, la bronca queda como catarsis o como reclamo a quienes están pasivos. El desafío es pasar de la queja a la organización.

*Sobre el final de la entrevista se sumó Carlos Vallés, Secretario Gremial del S.O.E.A.R. El intercambio abordó las tradiciones obreras vinculadas a la salud laboral y la organización en los lugares de trabajo.*

Allí se destacó la importancia de recuperar experiencias históricas en las que las y los trabajadores discutieron la salud, la seguridad y la organización del trabajo desde una perspectiva propia, articulando saberes obreros con el aporte de profesionales comprometidos. Esas tradiciones muestran que la salud laboral nunca fue solamente una cuestión técnica, sino también una disputa por el conocimiento, por las condiciones en que se trabaja y por la posibilidad de intervenir colectivamente sobre ellas.

También se señaló que esa memoria constituye una herramienta fundamental para la formación de nuevas generaciones de delegados y dirigentes sindicales. No para reproducir mecánicamente experiencias del pasado, sino para reconocer que otros trabajadores construyeron herramientas para intervenir sobre problemas similares a los actuales. Recuperar esas tradiciones forma parte de un desafío más amplio: fortalecer la organización y la capacidad de intervención de las y los trabajadores en sus lugares de trabajo.

### Materiales recomendados

- Acta Acuerdo F.T.C.I.O.D y A.R.A. - Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina (CIARA): [Escala Salarial y Creación de los Comités Mixtos \(Abril 2016\)](#).
- Acta Acuerdo F.T.C.I.O.D y A.R.A. - Asociación de Desmontadores Algodoneros Argentinos: [Escala Salarial y Creación de los Comités Mixtos \(Marzo 2023\)](#).
- Censi, L., Mussi, M., Fridman, E., & Lozano, M. P. (2022). [Manual práctico de comités mixtos en salud y seguridad laboral para trabajadores y sus delegados y delegadas sindicales](#). FTCIODyARA.
- Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario. (2024). *El poder real que tenemos: Exposiciones y debates del primer Congreso Obrero de la Salud y el Trabajo*.
- Waisberg, P. (2025). *Aceiteros*. Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina.