

¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? What's New and Old in Modern Labor Sub-Contracting

*Oswaldo R. Battistini**

RESUMEN

En la actualidad, la *tercerización* laboral constituye uno de los mecanismos privilegiados por las empresas capitalistas para reorganizar la producción, dividir al colectivo de trabajo y reducir los costos derivados de la contratación permanente de parte de su fuerza de trabajo. Su utilización toma distintas formas y, en algunos casos, se combina con una fuerte precarización de la mano de obra. En el presente artículo buscamos antecedentes históricos de este dispositivo organizacional y, con base en el caso argentino, analizamos las distintas formas en que se presenta, describimos sus principales características, las respuestas sindicales y las consecuencias para los trabajadores.

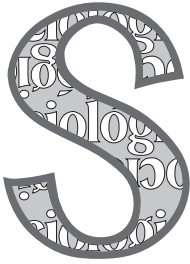
PALABRAS CLAVE: subcontratación, trabajadores, precarización, condiciones de trabajo, fragmentación sindical.

ABSTRACT

Today, subcontracting is one of the main ways that capitalist companies have for reorganizing production, dividing the work force, and reducing costs derived from the permanent hiring of part of its work force. Its use takes different forms and, in some cases, combines with increasingly precarious jobs. This article seeks historic precedents for this way of organizing production and, based on the Argentinean case, analyzes the different ways it is done and describes its main characteristics, as well as union responses and the consequences for workers.

KEY WORDS: sub-contracting, workers, precarious work, working conditions, union fragmentation.

* Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas-Universidad Nacional de General Sarmiento. Correo electrónico: <obattistini@gmail.com>.



En Argentina, durante los años noventa, en pleno auge del modelo neoliberal y bajo el paraguas de la flexibilidad laboral, muchas empresas implementaron diversos instrumentos destinados a aligerar sus organizaciones productivas, con el objetivo principal de reducir costos, entre los cuales la subcontratación ocupó un lugar privilegiado.

Sin embargo, si recorremos la historia del trabajo, observaremos que la subcontratación laboral no resulta una novedad absoluta. Como veremos, ya en los orígenes de la producción capitalista ciertas formas de organización pueden asimilarse a lo que hoy conocemos con dicho apelativo. Asimismo, en pleno auge fordista, y a pesar de la tendencia a la integración vertical de la producción, las grandes empresas recurrían a la provisión de partes o insumos desde empresas más pequeñas.¹

Si en el fordismo la subcontratación ocupaba un lugar secundario, ya que la integración vertical de la producción tendía a la incorporación de porciones cada vez más importantes de la misma, en la actualidad, bajo las formas modernas de organización del trabajo, la *tercerización* resulta vital. Lo paradójico es que, a pesar de su papel accesorio, en las empresas proveedoras el empleo de la mano de obra no implicaba rupturas salariales y de derechos sociales demasiado importantes respecto de lo que ocurría en las grandes empresas, mientras que cuando el rol de la tercerización pasó a ser prioritario, las con-

¹ Esto se hacía notorio en Argentina, por ejemplo, en el sector automotriz, en las grandes industrias metalúrgicas del sector privado o en las empresas estatales.

diciones salariales y de trabajo se deterioraron fuertemente en relación con lo que sucedía en las compañías madre.

Es por ello que en este artículo nos preguntamos acerca de ¿cuáles son las formas de la tercerización que se sucedieron en el tiempo?; ¿qué lugar ocuparon en la producción y el empleo?; ¿qué condicionantes se produjeron para que su utilización produjera efectos diferenciados sobre los trabajadores?

Haciendo eje fundamentalmente en el caso argentino, en este trabajo analizaremos las diferentes formas que asume la subcontratación laboral en la actualidad, en primera instancia tratando de distinguirla de la que emergió en otros momentos de la historia. En segundo lugar precisamos la definición de esta estrategia organizacional y lo hacemos en sus distintas expresiones. Luego analizamos a qué objetivos empresariales aporta su utilización. Seguidamente describimos las características que asume la experiencia en Argentina, para finalizar con el estudio de sus consecuencias para los trabajadores.

LA SUBCONTRATACIÓN NO ES NOVEDAD

Como dijimos, la necesidad de subcontratar alguna actividad o servicio no es nueva para el capitalismo. Remontándonos a la historia del trabajo encontramos que una de las primeras formas de producción se asentaba en el trabajo a domicilio (*putting out system*), constituyendo una especie de subcontrato primigenio entre el comerciante o proto-empresario capitalista y los trabajadores. Al no contar ni con la infraestructura suficiente ni con el conocimiento necesario para la fabricación del producto, este novel empresario contrataba, bajo una relación meramente comercial, a quien tenía el saber productivo, el maestro textil, quien era dueño de su propia maquinaria y/o herramientas necesarias para realizar el trabajo de confección de vestimenta. A su vez, este último iba a ser el encargado de contratar la mano de obra requerida para realizar la tarea encomendada. Como veremos, algunas formas de sub-

contratación o externalización actuales se asemejan sustantivamente a éstas. Moulrier Boutang (2006: 131) indica que el capitalismo recupera, en situaciones de crisis, ciertos aspectos del *putting out system*.²

En el trabajo agrícola, la subcontratación de trabajadores para que laboren en la cosecha no es novedosa. En un pasaje de *El capital*, Karl Marx (1988: 868-872) se refiere al llamado *gang-system*, o sistema de cuadrillas o bandas, que se utilizaba en el este de Inglaterra a mediados del siglo XIX. Las cuadrillas estaban compuestas por diez a cuarenta o cincuenta personas, preferentemente jóvenes de trece a 18 años, de ambos sexos, y niños de entre seis y trece años, dirigidos por el *gang-master*, o jefe de cuadrilla, quien se encargaba de reclutar a estos jóvenes y hacerlos trabajar en los campos de un arrendatario o terrateniente. El pago a los trabajadores era a destajo, lo cual, en conjunto con las presiones y malos tratos constantes, permitían un gran aumento en la productividad. La utilización de esta forma de contratación posibilitaba al arrendatario gastar menos en salarios y obtener la mayor cantidad de trabajo posible, convirtiendo de esta forma en “supernumerarios” a los obreros varones adultos. La creciente desocupación de estos trabajadores los impulsaba a las ciudades y aumentaba la posibilidad de obtener mayores ganancias en el campo.

Ya bajo la hegemonía fordista, y principalmente en países donde no se contaba con la capacidad para montar empresas que integraran toda la producción en un mismo espacio, las firmas subcontratadas eran una parte sustancial de dicho proceso. Constituida por pequeñas empresas familiares o compañías medianas nacionales e internacionales, la red de proveedores de las grandes industrias se constituyó en una fuente esencial para alimentar a la producción industrial. Primero la emergencia de la segunda guerra mundial, que impedía a los países desarrollados la provisión de partes y productos terminados al conjunto de los países no desarrollados, y

² Para una descripción detallada de esta forma de trabajo véase Coriat (1991: 19-22).

posteriormente el desarrollo del modelo keynesiano, asentado en la economía cerrada, impulsaron a estos países a la producción, en el propio territorio, de aquello que no se podía importar. La urbanización y la incipiente industrialización de varias naciones latinoamericanas constituyeron, además, incentivos fundamentales para encarar este proceso de sustitución de importaciones. Tendencia que se vio incrementada por el arribo a estos territorios de las grandes empresas transnacionales, las que trajeron, desde sus lugares de origen, tecnologías ya amortizadas en sus casas matrices. Al mismo tiempo, gran parte de estas empresas se constituyeron, desde sus inicios, en contratistas del Estado, al cual proveían de los insumos necesarios para las grandes obras de infraestructura (centrales hidroeléctricas o nucleares, construcción de carreteras nacionales, etcétera); para los servicios públicos (transporte ferroviario, telefonía, distribución eléctrica, entre otros); o para las grandes organizaciones estatales de producción de insumos (acererías, emprendimientos extractivos de petróleo o gas, por mencionar algunos). Según la coyuntura económica o política, parte de la provisión de estas obras o insumos estatales (coches para trenes o subterráneos; reactores nucleares; hornos; etcétera) era realizada desde el exterior, y desde diferentes regiones en cada caso, ya que el país no contaba con la tecnología suficiente para tales desarrollos. Esto último podía generar problemas de compatibilidad entre dichas partes importadas con los insumos producidos en el territorio propio. Era necesario entonces, en primer lugar, adaptar la tecnología para esa producción, mediante dispositivos especiales, para luego fabricar repuestos o partes que, a su vez, se adaptaran a la diversidad tecnológica de que disponían las empresas estatales y que no podía ser cubierta por los productos estandarizados que se fabricaban en los países de origen de esas transnacionales. Fueron, de este modo, muchas las pequeñas empresas familiares (tornerías, fundiciones, talleres de armado y similares), las que se encargaron de diseñar y fabricar los insumos y partes necesarios

para adaptarse a la maquinaria importada por las transnacionales y así permitir que estas últimas pudieran proveer aquello que las firmas estatales requerían. Sin duda, se trataba de una red de producción, en la que se articulaban el Estado, las grandes compañías transnacionales y, por medio de la subcontratación, las medianas y pequeñas empresas básicamente nacionales. El paraguas económico-político de dicha articulación era el “*bienestarismo* populista” y la industrialización por sustitución de importaciones (ISI).

De este modo, si las empresas estatales o las transnacionales ocupaban una porción muy importante de la mano de obra nacional, otra pasó a ser empleada por las PYMES integrantes de dicha red. Sin embargo, la contratación por parte de estas empresas no implicaba algún tipo de precarización del empleo o reducción sustancial en el salario de esos trabajadores. La estabilidad de la red estaba asegurada por la empresa madre, que respondía a un mercado amparado por la intervención estatal o por la provisión directa de su producción al mismo Estado. Asimismo, debido a la presencia de sindicatos fuertes, con una inserción real, efectiva y extendida en todas las ramas productivas, la protección del empleo y la relativa equidad salarial estaban garantizadas por las negociaciones con las cámaras patronales o por las presiones que podían ejercer frente a los distintos gobiernos. Por otro lado, los salarios suficientemente altos alimentaban el consumo que favorecía a las grandes empresas, las cuales debían vender la mayor parte de su producción en el mercado interno.

CAMBIA EL SENTIDO CON EL POSFORDISMO

A partir de la crisis fordista y ante la emergencia de nuevas formas de producción, cuyo principal ejemplo o modelo fue el “toyotismo”, la búsqueda de flexibilidades productivas y mecanismos que tendieran a reducir costos para favorecer la competitividad en los mercados que comenzaban a abrirse

bajo la impronta de la globalización se constituyó en una premisa empresarial. Entre los dispositivos utilizados para favorecer este proceso, la subcontratación o tercerización de actividades fue uno de los preferenciales.

En principio, fueron las grandes compañías nacionales o transnacionales las que pusieron en práctica alguna forma de subcontratación, ya que sus potencialidades económicas y estratégicas les otorgaban la posibilidad de administrar un sistema asentado en la presencia de varios espacios productivos confluentes y con trabajadores pertenecientes a distintas firmas. Al mismo tiempo, estas grandes empresas eran las que contaban con la fuerza para direccionar o utilizar mecanismos político-económicos en su favor. Ellas tenían el suficiente poder como para contrarrestar al ya entonces debilitado poder sindical.³ El neoliberalismo reinante, a su vez, se encargaba de diluir los mecanismos de control laboral, de flexibilizar las normas laborales, de reducir los costos derivados de la contratación. Siempre desde la premisa teórica que propugnaba que una reducción en los costos laborales redundaría en una mayor potencialidad de la inversión empresarial.

Sin ser un mecanismo estimulado directamente por las políticas públicas, la subcontratación fue una opción organizativa flexible, cuyas diversas formas de funcionamiento la dotaron de la suficiente ductilidad para su utilización en diferentes coyunturas y bajo distintas premisas productivas. En este sentido creemos que, en primera instancia, vale el esfuerzo de analizar cuáles son las diferentes formas en que aparece y qué sentido estratégico adquiere en cada momento para las empresas.

³ Particularmente en Argentina, en pleno auge neoliberal la desocupación creciente y el aumento del número de trabajadores precarios (asalariados no registrados, contratos por tiempo determinado, etcétera) contribuían a debilitar el poder de las organizaciones de los trabajadores. Los empresarios aprovechaban, a su vez, esta situación y el desprestigio de los dirigentes sindicales, para ejercer presión sobre los trabajadores con el objetivo de neutralizar la posibilidad de que se afiliaran o adhirieran a las demandas de los gremios. Es por ello que, con condiciones en las cuales la relación de fuerzas favorecía los intereses patronales y las políticas estatales reforzaban esa situación, la actitud defensiva era la única posición posible para los sindicatos.

PARA EVITAR LA CONFUSIÓN

Cuando hablamos de subcontratación laboral parece quedar absolutamente claro que nos estamos refiriendo a la posibilidad que tienen los empresarios de derivar a un tercero parte de su actividad productiva. Si bien esto es cierto desde su concepción más general, no lo es en lo que respecta a las diferentes formas en que se pone en práctica. Asimismo, la referencia a un tercero interviniente también puede crear confusiones respecto del significado de la palabra que designa la práctica de la tercerización o subcontratación.

En principio, cabría aclarar la diferencia entre “tercerización” y “terciarización”. La primera palabra se refiere específicamente a la externalización o subcontratación de actividades, desde una empresa principal a una secundaria, con el objetivo de reducir costos operativos, mejorar la prestación nuclear de la empresa o transferir la gestión de alguna parte del proceso productivo; el segundo vocablo indica la derivación al sector terciario de la economía (correspondiente a las ocupaciones comerciales o de servicios, como las finanzas, el comercio minorista y mayorista, el transporte, los servicios gubernamentales, las prácticas jurídicas, los servicios sociales –salud, educación–, y personales –peluquería y cines, por ejemplo) de actividades anteriormente realizadas en los sectores primario o secundario (Stolovich, 1995).

Otra confusión se produce cuando se asimila directamente la tercerización a la precarización del trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia Española, la precarización refiere a la “acción y efecto de precarizar”; y precarizar constituye, según la misma fuente, el hecho de “convertir algo, especialmente el empleo, en precario, inseguro o de poca calidad”. Más allá de las múltiples formas que puede tomar la precarización laboral y sin comenzar aquí una discusión acerca de qué se entiende por calidad del empleo, podemos argumentar que un trabajo es precario cuando, o bien el contrato entre trabajador y empleador resulta inestable, o bien las condiciones laborales (salariales, de higiene y seguridad, de prolongación de la jor-

nada, etcétera) no corresponden a los mínimos prescritos legalmente o acordados en las negociaciones colectivas.

En lo que tiene que ver específicamente con las características de la precarización, es posible considerar que ella no sólo remite a la forma de contratación del trabajador, sino también a sus condiciones de trabajo, incluso cuando ya se haya sustanciado el contrato.⁴ En el primer aspecto, lo que se precariza es el propio contrato de trabajo, y se suele comprobar su presencia cuando, bajo el paraguas de las políticas neoliberales, se evitó utilizar el contrato típico (formal, por tiempo indeterminado y a jornada completa), prefiriéndose los contratos por tiempo determinado,⁵ o los instrumentos no registrados o “en negro”, como en el caso de las pasantías; así como los contratos de tiempo parcial.⁶ En el segundo, la precarización del trabajo incluye tendencias y situaciones en las que, por ejemplo, los salarios de los trabajadores son mucho más bajos que la media nacional; es frecuente el deterioro sustancial del medio ambiente de trabajo, y/o se vuelve algo común la existencia de malos tratos o de las actitudes sumamente despóticas por parte del patrón, etcétera.⁷

Debido a que, en gran parte de los casos, la subcontratación moderna⁸ se produjo de la mano de fuertes reducciones en los costos de las empresas, los empleos generados por

⁴ Serge Paugan (2000) realiza un análisis de las distintas formas de precarización, clasificándolas en función de aquellas que involucran al empleo como relación de producción económica, y las que están vinculadas con el trabajo en tanto actividad específica que se desempeña en un medio ambiente concreto con reglas y prácticas particulares.

⁵ Contratos que facilitaban su puesta en marcha disminuyendo o eliminando impuestos al momento de la contratación de trabajadores y que bajaban los costos de interrupción de la relación laboral, mediante la reducción o anulación de la indemnización por despido.

⁶ Desde este punto de vista, este tipo de contratos fueron denominados como “atípicos” (Feldman y Galín, 1990).

⁷ Es importante considerar también que ambas formas de precarización (del empleo y del trabajo) pueden coincidir, como sucede en Argentina en ciertas actividades (Battistini, 2009).

⁸ En adelante, para poder establecer la diferencia respecto de sus formas anteriores, cuando nos referimos a las nuevas modalidades de subcontratación hablaremos de “subcontratación moderna”.

ella se dieron bajo condiciones de precarización. Esta realidad ocasionó la asimilación de un término al otro y, por lo tanto, creó confusión. Es por ello que, tratando de aclarar este punto, efectuamos la distinción y advertimos que no necesariamente la subcontratación implica la precarización, ni la existencia de esta última supone la subcontratación. La precarización no es una prerrogativa de las firmas subcontratistas, porque en las empresas madre también puede existir el trabajo precarizado (Battistini, 2009). Asimismo, podría darse el caso en que las condiciones de empleo y de trabajo sean mejores en la organización subcontratista que en la empresa madre. Sin embargo, consideramos que esta distinción sigue siendo válida allí donde la tercerización implique actividades productivas o de servicios para una empresa madre, dado que por lo general cuando se terceriza el empleo, mediante empresas de servicios eventuales o por contratos independientes, sí se produce una precarización del contrato, lo que tiene como consecuencia que los términos puedan ser complementarios.

CAMBIOS DE NOMBRES Y FORMAS

En general, denominamos subcontratista al proveedor de partes, insumos o servicios con el objetivo de completar el proceso productivo de otra firma. En los años noventa se multiplicaron las maneras de llamar a esta actividad. Así, se adjudicaron a un mismo proceso los títulos de: “tercerización”, “externalización”, “descentralización”, “deslocalización”, y hasta el inglés “outsourcing”. Podemos entender, entonces, que la subcontratación implica no sólo el traslado a un tercero, distinto al que realiza la actividad primordial, de la responsabilidad de una tarea productiva, sino también que el desarrollo de esa parte de la producción o servicio necesario para alcanzar el objetivo central de la empresa madre va a realizarse con *exterioridad* al proceso de trabajo medular de la empresa, considerando además que dicha exterioridad puede no ser necesariamente física, sino que puede tratarse tan sólo de la gestión

circunstancial de una tarea puntual, que se realice inclusive en el espacio físico de la empresa principal. Sin diferenciarse de la esencia del proceso, las ideas de descentralización o deslocalización pueden dar una idea más cabal de uno de los objetivos fundamentales de esta práctica, como lo es el de multiplicar las responsabilidades en el desarrollo de algunas partes no vertebrales del proceso y adjudicarlas a diferentes empresas más pequeñas que la contratista. De esta manera, esta última queda liberada de dichas tareas y puede concentrar su máximo esfuerzo en el corazón del negocio. Ahora bien, al mismo tiempo lo que fundamentalmente se estaría descentralizando o deslocalizando es la relación capital-trabajo y, con ella, los costos derivados de los conflictos que en su seno puedan generarse, aspecto sobre el que nos centraremos más adelante.

Por otra parte, las formas en las que comúnmente se expresa este fenómeno son las siguientes:

- Como subcontratación de una tercera empresa para que realice actividades o servicios no considerados como principales por una empresa madre o primaria, actividades a llevarse a cabo dentro o fuera de esta última.
- Como intermediación en la gestión de la contratación, realizada por una empresa distinta a la que contrata, que se encarga de reclutar personal, que luego trabajará en la empresa principal o contratante como trabajadores directos o estables.
- Como empresa de servicios eventuales (ESE), suministrando trabajadores a su nombre, para que realicen actividades temporales en la empresa principal.
- Bajo contratos de servicios u obra o como trabajadores independientes, pero cobrando por el trabajo realizado a través de una factura o comprobante propio y haciéndose cargo de los impuestos correspondientes a su actividad.

DIVIDE Y AHORRARÁS

Si tal como describimos, los sistemas de producción asentados en la tercerización se implementan con el objetivo de que las compañías concentren su esfuerzo productivo en su núcleo principal y saquen fuera o desplacen de su radio de funcionamiento específicas determinadas actividades, consideradas desde ese momento como secundarias o colaterales, lo que se genera es una fuerte fragmentación del grupo de trabajo antes perteneciente a un mismo colectivo. En el corazón productivo de la organización quedará, entonces, un número más reducido de trabajadores al que correspondería si dicha empresa tuviera que ocupar a todos los que completan el proceso productivo. Lo que sucede normalmente es que comienzan, de esta forma, a diferenciarse las condiciones de empleo y trabajo entre los que forman parte de la producción central de la empresa madre y los tercerizados. Diferencias expresadas fundamentalmente en que los empleados de las empresas madre suelen contar con salarios y condiciones de trabajo mejores que las de los subcontratados; la distancia respecto del producto final es mayor para estos últimos que para quienes laboran en el centro productivo y, en ocasiones, su estabilidad depende de la relación del subcontratista con el contratante, que puede ser también inestable o precaria.

Ante la decisión empresarial de reducir costos derivando parte de la producción a un tercero, el contexto económico neoliberal fue especialmente propicio para explorar dicha alternativa. Ahora bien, ¿cómo opera esta reducción de costos y cuáles son sus implicaciones?

En primer lugar, con plantillas más numerosas los costos derivados de la contratación son más grandes. La subcontratación elimina parte de ellos por su externalización a otro empresario, pero también realiza otra operación fundamental al fragmentar el colectivo de trabajadores, ya que actúa directamente sobre la relación de fuerzas, disminuyendo o incluso anulando las vinculaciones de los trabajadores afectados con

el resto de los que componen el conjunto de la organización del trabajo de la empresa madre y del resto de los subcontratistas. Entonces, además de la deslocalización o externalización de los distintos grupos de trabajadores tercerizados, resulta necesario que entre ellos y con los de la empresa madre no se establezcan lazos que puedan reunificar el colectivo y reponer la relación de fuerzas.

Asimismo, la tercerización no sólo produce la separación entre empleados que pertenecían anteriormente a la misma empresa, sino también una ruptura en los lazos identificatorios entre los distintos trabajadores. La pertenencia a distintas organizaciones productivas neutraliza o aleja la posibilidad de asimilación de intereses comunes entre los asalariados de las diferentes firmas que componen ahora un nuevo entramado empresarial. Y más aún, al mismo tiempo esta pertenencia múltiple puede generar condiciones bajo las cuales también se dificulte, o directamente se vea imposibilitada, la membresía a una misma organización sindical.⁹ El conjunto de los trabajadores de una organización productiva no siempre pueden identificarse entre sí, ni tampoco con el mismo sindicato. Se generaron situaciones en las cuales, en el mejor de los casos, cada grupo de trabajadores (el de la empresa principal y los de las tercerizadas) cuenta con diferentes inserciones sindicales o, en la peor de las situaciones, algunos de ellos ni siquiera están sindicalizados.

La mayor indeterminación sindical generada por la subcontratación es la que sufren los trabajadores contratados por intermedio de una ESE. Bajo este tipo de contrato, caracterizado por la intermitencia laboral, un trabajador puede pasar por distintas inserciones en el empleo, en diferentes empresas y durante periodos relativamente cortos de tiempo, con lo cual

⁹ Particularmente en Argentina, la representación principal por rama impone que todos los asalariados a la misma empresa sean representados por el mismo sindicato, aun cuando sus tareas en la producción sean absolutamente disímiles. Con la tercerización se multiplican las empresas que concurren al mismo fin productivo, las que pueden pertenecer a diferentes sectores económicos o ramas sindicales, con lo cual la afiliación común a un mismo sindicato queda imposibilitada.

su pertenencia sindical puede modificarse en correspondencia a dichas variaciones o, directamente, como suele suceder en la mayor parte de los casos, debido a esos cambios constantes podría nunca estar protegido por alguna organización en forma definitiva. Además, como consecuencia de la misma forma de contratación y dada la variación de las inserciones laborales, en estos trabajadores también puede verse diluida la identificación con un mismo tipo de trabajo o profesión durante el tiempo que permanezcan bajo esa misma relación laboral.

En la mayoría de las ocasiones sucede que los salarios de los empleados contratados mediante una ESE son inferiores a los correspondientes a los de quienes laboran en la empresa contratante de dicha ESE. Aunque a veces los costos derivados del contrato entre ambas pueden ser mayores que si los trabajadores fueran contratados en forma directa por la empresa madre. Otro tanto puede ocurrir cuando se utiliza una firma subcontratista para una tarea específica de producción o servicios. Entonces, ¿dónde está el beneficio de la tercerización para la empresa principal?

Sin duda, el beneficio fundamental radica en la fuerte reducción de los riesgos para la empresa madre. Los vaivenes de las economías nacional e internacional y las malas decisiones de mercado pueden soportarse con menores costos cuando el desprendimiento de una parte de la producción o de la plantilla de trabajadores no corre por cuenta de una sola empresa. Asimismo, cuando todos los trabajadores pertenecen a un mismo colectivo su peso en la relación de fuerzas es mayor que cuando los colectivos se fragmentan. Las demandas de un sindicato representativo adquieren más densidad y relevancia, lo cual ocasiona que el nivel de conflictividad se concentre en un mismo espacio y pueda torcer la voluntad empresarial.

Al mismo tiempo, una herramienta de la firma principal para reducir sus propios costos es hacer competir a varias subcontratistas por el mismo objetivo o contrato. Así, si cada una de

ellas quiere llegar a beneficiarse con cierto acuerdo, la presión sobre sus costos será mayor. Ello hace que dicha presión se reconduzca directamente sobre sus propios trabajadores, para lograr, vía la reducción de salarios y el endurecimiento de las condiciones de trabajo, precios competitivos para vender sus productos o servicios. Además, el peligro del posible fracaso en la lucha por el contrato puede constituir una buena forma de chantaje para neutralizar las demandas salariales de los trabajadores de las entidades subcontratistas.

LA SUBCONTRATACIÓN MODERNA EN ARGENTINA

TODAS LAS FORMAS, HASTA LAS MÁS EXTREMAS

En Argentina, la subcontratación moderna se desarrolló y expandió bajo las marcas del neoliberalismo y la flexibilización, a partir de los años noventa del siglo pasado.

La subcontratación de empresas (generalmente pequeñas y medianas, o PYMES), sobre todo para la producción de partes o insumos productivos, por parte de otras firmas mayores, se puso en práctica bajo dos modalidades básicas: a) incorporando a las firmas contratistas en el espacio de producción de las contratantes, es decir, bajo el modelo de fábrica integrada o consorcio modular. En ese caso, la compañía madre conserva para sí el ensamblado final, pero dentro de su propia planta conviven distintos proveedores, a los cuales se suman los externos. En Argentina, un caso típico fue la planta de la empresa Volkswagen (Novick *et al.*, 2001); b) los subcontratistas fabrican en sus propias plantas aquello que van a proveer y lo trasladan luego a la firma contratante, siguiendo el plan de producción estipulado por esta última.¹⁰ Si consideramos la complementariedad entre provisión de partes o insumos productivos y servicios, lo que ocurre en la mayor parte

¹⁰ Ejemplos de este procedimiento lo constituyen otras automotrices en Argentina, como General Motors y Toyota (Battistini, 2000).

de las grandes empresas es una combinación de ambas metodologías de aplicación de la subcontratación. Es decir, los proveedores de partes trabajan con exterioridad a la firma madre, al mismo tiempo que, al interior de esta última se localizan empresas que proveen ciertos servicios (limpieza, mantenimiento, logística, seguridad, etcétera). A partir de la implementación de estrategias tercerizadoras, varias marcas automotrices se convirtieron prácticamente en ensambladoras de partes fabricadas fuera de su espacio productivo.

Lo que distingue a la subcontratación moderna de la provisión de partes por las entidades subcontratistas en el fordismo es que la externalización de la producción actual no se basa en actividades que la firma principal no puede realizar por razones operativas y que, hasta ese momento, nunca tomó bajo su cargo, sino que, por el contrario, el uso fundamental vigente de este dispositivo es para desprenderse de gran parte de las actividades antes concentradas por la misma empresa. Esto es, si bajo el fordismo las compañías proveedoras eran una extensión del trabajo de las empresas madre y su existencia no ponía en juego el empleo en estas últimas, desde la crisis fordista una forma de reducir el número de trabajadores involucrados en la producción principal es mediante la tercerización.

Las tareas mayormente subcontratadas actualmente son: logísticas interna y externa, limpieza industrial, limpieza de edificios, mantenimiento, construcción, seguridad, producción de partes, selección de personal y gestión de la contratación, atención telefónica al cliente (*call centers*), contratación y administración de empleos eventuales (ESE).

Según sea la actividad de la firma contratante, las tareas tercerizadas tendrán mayor o menor relación con su núcleo productivo. De todos modos, podemos entender que estratégicamente tanto las logísticas interna y externa, como la limpieza industrial, el mantenimiento y la producción de partes resultan actividades neurálgicas para toda empresa, ya que si se interrumpen la producción o la venta final del producto

pueden verse seriamente afectadas. Si bien las empresas pueden tercerizar la contratación y gestión de parte de su personal (mediante una ESE), ello relativiza la relación directa que pueden tener con dicha mano de obra y se corre el peligro de que la respuesta productiva de estos trabajadores no sea la más eficiente. De todos modos, lo que se observa es que la tercerización abrió un nuevo mercado para muchos empresarios.

La expansión de la subcontratación hizo proliferar las empresas encargadas de responder a las nuevas necesidades de las compañías más grandes. Además de las organizaciones proveedoras de partes manufacturadas, surgieron firmas dedicadas ahora a actividades específicas, como logística, limpieza, mantenimiento, seguridad, entre otras. En la producción de partes se desarrollaron nuevas, y otras fueron atraídas desde el exterior por las propias empresas madre, como sucedió, por ejemplo, en Argentina con algunas casas autopartistas. Muchas de las viejas sociedades autopartistas, antes proveedoras de las grandes fábricas terminales, u otras PYMES, proveedoras de las grandes corporaciones estatales o privadas, ya no pudieron ser parte de este nuevo esquema, porque en su mayor proporción ya habían desaparecido con las sucesivas crisis y con la reestructuración de la producción y del Estado. Sin embargo, la razón más importante de esta imposibilidad se originó en el hecho de que la nueva lógica de los negocios requiere una estructura mucho más maleable y dúctil a los cambios rápidos de la producción, así como a exigencias de costos que las antiguas empresas no pueden ofrecer. Las nuevas proveedoras de partes o servicios gestionan mano de obra relativamente barata y flexible, por lo cual pueden constituirse en organizaciones empresariales asociadas eficientemente a las firmas que reclaman bajos costos y gestión rápida. Las antiguas compañías proveedoras se caracterizaban por una relación paternalista con sus trabajadores, no contaban con un gran desarrollo tecnológico y estaban habituadas a responder a demandas estables y planificadas a largo plazo.

Entre las actividades mencionadas anteriormente se ubica la de proporcionar servicios de comunicación por vía telefónica con los clientes, mediante los llamados *call centers*. Esta actividad alcanzó un desarrollo inusitado en los años noventa. Cuando el mercado devino en un espacio de competencia feroz, entre las grandes firmas sobresalió la tendencia a priorizar el seguimiento continuo del mismo, mediante estrategias agresivas de *marketing* y a través de la *despersonalización* de la atención al consumidor. El *testeo* (puesta a prueba) permanente del mercado con encuestas telefónicas (también utilizadas en levantamientos de la opinión pública electoral), así como la oferta de servicios a clientes potenciales por esta vía se convirtieron en mecanismos de utilización frecuente. La diversificación de las posibilidades ofrecidas por este tipo de emprendimiento se volvió atractiva para las grandes firmas, al incluir entre ellas la alternativa de generar una distancia aún mayor con el exterior, sosteniendo una atención rápida, permanente y con supuestos de eficacia y eficiencia en la atención al cliente. Sin embargo, este dispositivo puso también a disposición de esas grandes empresas (sobre todo las de servicios) una manera de eludir responsabilidades y diluir los reclamos generados por quienes compraron alguno de sus productos. En muchos casos, estos sistemas pasaron a ser casi agujeros negros en los que se absorben los constantes reclamos de los clientes, respondiendo casi a una lógica catártica de estos últimos. Así, se reguló el tiempo de atención real y solución efectiva de problemas, trasladando la contingencia del reclamo y la descarga de violencia, cada vez con mayor frecuencia, a los trabajadores encargados de recibir la demanda. Finalmente, la ausencia de una respuesta inmediata terminaba desalentando el reclamo y descargando a la empresa de la obligación de proveer una solución, lo cual reduce los costos que podrían derivarse de optar por una respuesta eficiente y positiva a las quejas. Asimismo, estos sistemas se instrumentaron con una fuerte presencia de trabajadores precarizados (con contratos a plazo determinado), bajo fuertes

presiones en el trabajo (monitoreo permanente, castigos, normas disciplinarias estrictas, etcétera) por parte de los patrones y con el estrés derivado de asumir la representación empresarial ante el cliente, haciéndose cargo de la ineficiencia de su empleador.¹¹ Esta forma de tercerización no sólo se utiliza contratando empresas del propio país en donde se encuentra la firma principal, sino que también puede realizarse a través de lo que se ha denominado como el *outsourcing offshore*, una tercerización mediante la cual las actividades de las empresas subcontratadas se llevan a cabo fuera del territorio nacional de la compañía contratante (Del Bono y Bulloni, 2008).

Un tercer ejemplo de la subcontratación moderna es el de la logística, en sus fases interna y externa, tareas antes asumidas por la firma principal. Con el objetivo de hacer más eficiente el proceso de distribución de partes al interior de la producción y de establecer un mecanismo que posibilitara la llegada a tiempo (*just in time*) de las mismas, el toyotismo hizo de la logística el núcleo central de la vinculación entre los grupos de trabajadores polivalentes, el depósito de piezas intermedias y el ensamblaje final del vehículo. El *kanban* (así se denomina este subsistema organizativo del toyotismo) es un mecanismo que permite mantener comunicados a todos los trabajadores con la planificación del producto, a partir de la idea de que cada grupo es el que debe solicitar a los encargados de la logística aquello que necesita diariamente para desempeñar sus funciones. De este modo, el *kanban* cumple el rol de alimentador o sostenedor principal de una red de información y comunicación esencial entre distintos puestos de trabajo, que habilita el mantenimiento de bajos niveles de *stock* y genera las condiciones para la gestión flexible de la producción (Shimizu, 1999: 16-18). A su vez, para alimentar la producción flexible se requiere que las piezas necesarias lle-

¹¹ Para un mayor análisis sobre el trabajo en los *call centers*, véase Abal Medina (2009).

guen rápidamente desde los espacios de trabajo del subcontratista a la empresa principal.¹²

Finalmente, el traslado del producto terminado al cliente o al intermediario requiere de los servicios de otras unidades subcontratistas. La derivación de estos diferentes niveles de la logística a terceras empresas supone que su desarrollo será llevado a cabo por especialistas en dichas tareas y no ocupará un espacio en la gestión del núcleo productivo de la firma principal. Esta nueva especialidad hizo surgir un nuevo mercado, el de las empresas proveedoras de logística.

Otro caso de subcontratación se da cuando una firma internacional contrata todo el proceso productivo en un país, incorporando ella solamente la marca y el insumo principal. Este es el caso de las grandes compañías de bebidas gaseosas, como Coca Cola o Pepsi. Ellas proporcionan solamente la esencia de la bebida y otras empresas nacionales (embotelladoras) se encargan de generar el producto final. Esto se hace mediante el sistema de franquicias, procurándose, de esta forma, eludir la normatividad referida a la solidaridad relativa a la tercerización.

Como ya lo comentamos, otra de las maneras de tercerizar parte del trabajo se lleva adelante mediante la contratación de empresas de servicios eventuales, las cuales proveen de personal temporal a otras empresas y se hacen responsables por la selección de los trabajadores, el pago de sus salarios y demás costos derivados de la relación contractual, mientras ésta persista. La compañía madre se desentiende, de esta forma, de la necesidad de generar relaciones estables con ciertos empleados, pudiendo así regular sus plantillas de acuerdo con sus necesidades productivas coyunturales. Este tipo de subcontratación no debe confundirse con los despachos de con-

¹² Debe considerarse, en este caso, que con la subcontratación las distancias entre estas funciones o puestos de trabajo se incrementaron, ya que anteriormente se trataba de actividades realizadas en plazas correlativas de una misma cadena productiva. De esta forma, la presión por el cumplimiento de la entrega se traslada a la entidad subcontratista y a sus trabajadores.

sultoría dedicados a la selección de personal.¹³ Estos últimos solamente actúan en esta tarea, y luego los empleados contratados (generalmente para puestos técnicos, jefaturas o gerencias) pasan a depender de la empresa madre.

En Argentina también se implementó, como una forma de tercerización o externalización de tareas, la contratación de trabajadores independientes. Generalmente se trata de profesionales o estudiantes universitarios, que son contratados para una obra específica o por un plazo determinado (en ocasiones, los contratos se renuevan por varios periodos), se les paga un monto mutuamente acordado de dinero y se les exige la entrega de una factura personal. Para ello, el trabajador debe inscribirse en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y presentar allí sus impuestos (monotributo), realizar sus propias contribuciones a la Seguridad Social y contratar un servicio de salud. Si bien esto puede entenderse como una forma de subcontratación, para la legislación argentina (Ley de Contrato de Trabajo No. 20.744), cuando estos profesionales cumplen con una jornada diaria, trabajan en el local y bajo directivas emanadas del patrón, se trata directamente de una situación de fraude laboral, como un contrato no registrado o “en negro”. En el caso de que las tareas encomendadas se realicen fuera del ámbito de la empresa contratante la última figura no tendría valor, pero también puede argumentarse que se está obligando a estos trabajadores a constituirse en “empresarios” de su propio trabajo y asumir riesgos económicos y responsabilidades impositivas y de seguridad social que anteriormente estaban totalmente a cargo del empleador.

Entre las formas más extremas de subcontratación podemos ubicar la utilización del trabajo bajo condiciones de semiesclavitud, utilizándose generalmente a trabajadores migrantes, ya sea externos o internos, una situación presente en

¹³ En algunos casos, ciertas firmas consultoras realizan la doble tarea: proveen personal contratado temporalmente por ellas mismas y gestionan la selección de ciertos tipos de empleados permanentes.

Argentina fundamentalmente en dos ámbitos diferentes: en el agro y en el sector textil o de la vestimenta.

En el primero de los casos, se recluta a habitantes del interior del país, provenientes de las zonas rurales más pobres, que se encuentran en condiciones que dificultan o directamente imposibilitan la obtención de un empleo. Estos trabajadores son trasladados a grandes fincas o estancias, en distintas zonas de la nación, y allí se les somete a largas jornadas de trabajo, en actividades que conllevan riesgos de enfermedad o accidentes, sin los cuidados de salud y seguridad necesarios, hospedados en carpas o en viviendas precarias, levantadas en medio del mismo terreno donde trabajan, sin acceso a agua corriente, con dotaciones de comida en mal estado y sin posibilidades de salir del campo hasta finalizar su tarea, generalmente la recolección de las cosechas.¹⁴ La empresa consultora multinacional ADECCO¹⁵ fue denunciada por los propios trabajadores por su participación protagónica en este tipo de prácticas, ante la AFIP, que junto con el Ministerio del Trabajo llevó a cabo inspecciones en algunas de las grandes propiedades rurales de Argentina. Esta consultora lleva

¹⁴ Jordán (2014: 87-88), refiriéndose a la producción citrícola, afirma que: “Las condiciones de trabajo en la cosecha se agravaron a partir del surgimiento de la intermediación laboral; las [nuevas] formas de accionar evaden lo estipulado en el convenio colectivo, provocando un deterioro progresivo en la provisión de herramientas, suministro de vestimenta, transporte desde y hacia los lugares de trabajo, condiciones de higiene y alojamiento en los establecimientos citrícolas”. Los propios trabajadores describen las condiciones inhumanas a que son sometidos por los contratistas, quienes no les proporcionan las herramientas adecuadas, la ropa necesaria para las inclemencias del tiempo, las protecciones contra posibles contaminaciones, al mismo tiempo que los presionan para que aumenten su productividad, con el consiguiente perjuicio físico que de ello deriva. Condiciones que se agravan ya que estos trabajadores están expuestos, además, a los productos químicos que se utilizan para fertilizar o para proteger las frutas o los cereales a cosechar; y para rematar, los espacios de trabajo suelen estar sucios o con los pastos altos, lo cual aumenta la posibilidad de la presencia de víboras o de que se produzcan accidentes por caídas, debidas a lo alto de las plantas y al excesivo peso con el que están obligados a subir para cosechar o podar (en el caso de la recolección de frutas).

¹⁵ ADECCO es una empresa internacional de selección de recursos humanos, con sede principal en Suiza y sucursales en distintos países del mundo. Véase <<https://www.adecco.com.ar/institucional/>>.

adelante la contratación del personal y la gestión de dicho empleo, que luego es utilizado, en condiciones de semiesclavitud, por las grandes compañías cerealeras de capitales nacionales o internacionales.¹⁶ Varios grandes propietarios rurales, entre los cuales destacan un político de renombre ligado al neoliberalismo y al gobierno de Menen y el actual presidente de la Sociedad Rural, fueron denunciados por utilizar en sus campos esta forma de contratación.

Por su parte, en el rubro de la vestimenta de alta gama, los empleados reclutados son principalmente de origen boliviano, contratados en su propio país por un pariente que vive en Argentina, quien regentea una pequeña empresa clandestina de costura de ropa y aprovecha la relación familiar para ofrecerles un supuesto buen trabajo y beneficios económicos mucho más elevados que los que pueden obtener en su natal Bolivia. Los trabajadores son luego hacinados en espacios reducidos y bajo condiciones de insalubridad, que los hacen prácticamente inhabitables. En el mismo lugar donde trabajan, habitan cotidianamente con el resto de su familia, varios de cuyos miembros por lo general se emplean también en el mismo taller. El 30 de marzo de 2006 se produjo un incendio en uno de estos talleres, de un barrio del sur de la ciudad de Buenos Aires, donde murieron una mujer de 25 años y cinco niños, todos de procedencia boliviana, quienes no pudieron escapar a las llamas debido a las condiciones de encierro en que estaban en dicho predio.¹⁷ Este hecho ocasionó que

¹⁶ Noticia aparecida en el diario *Página 12*, el 21 de febrero de 2011. Disponible en: <<http://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-162797-2011-02-21.html>> (consulta: 11 de marzo de 2015). En el trabajo de Desalvo (2014) se puede apreciar el origen de los trabajadores contratados, las zonas a donde son trasladados, las tareas que realizan y las condiciones bajo las cuales las llevan a cabo. Además, en este artículo se puede observar cómo son diferentes empresas consultoras las encargadas de realizar este tipo de contratos, al mismo tiempo que se identifica a las grandes firmas cerealeras que aprovechan esta mano de obra para el trabajo en sus campos.

¹⁷ En abril de 2015, exactamente nueve años después de este acontecimiento, en otro taller textil de la misma zona murieron, producto también de un incendio, dos niños de origen boliviano que no pudieron escapar de las llamas; véase <<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-271542-2015-04-28.html>>. Este nuevo hecho de-

un problema que venía desarrollándose desde bastante tiempo atrás adquiriera notoriedad, fundamentalmente en los medios de comunicación, lo que obligó a las autoridades municipales y nacionales a intervenir institucionalmente. Las vestimentas fabricadas en estos talleres luego son comercializadas por algunas de las grandes marcas nacionales (como Kosiuko, Zara, Cheeky, Ayres y otras), a un altísimo costo, en los barrios más acomodados de Buenos Aires.¹⁸ La diferencia entre el pago realizado a los trabajadores y el beneficio obtenido por los empresarios es abismal, lo cual implica que la utilización de este mecanismo precarizante genera una tasa de ganancia elevadísima.¹⁹

CONSECUENCIAS DE LA SUBCONTRATACIÓN MODERNA SOBRE LOS TRABAJADORES

Como ya adelantamos, una de las primeras consecuencias para los trabajadores y sus organizaciones es el desmembramiento de los colectivos obreros. Sumada a la política tradicional de individualización del neoliberalismo, la subcontratación tiene entre sus objetivos la generación de espacios de producción diferenciados, con grupos de trabajadores en cada uno de ellos también diferenciados. En la fabricación de un mismo producto o en la provisión de un mismo servicio pueden intervenir distintas empresas, cada una de ellas regida

muestra que en este aspecto nada se ha modificado después de tantos años. Los controles estatales parecen haber abandonado con prontitud la preocupación por esta realidad y los empresarios del vestido siguen aprovechando esa desatención institucional del sistema.

¹⁸ En varias notas de diarios nacionales se relatan estos hechos. Véanse, por ejemplo: <<http://www.lanacion.com.ar/1011299-talleres-clandestinos-el-negocio-de-la-explotacion>>; <<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-165249-2011-03-31.html>>; <<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-230352-2013-10-02.html>>; <<http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-161788-2011-02-05.html>>; y <<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-240787-2014-02-28.html>> [páginas visitadas el 12 de marzo de 2015].

¹⁹ La tercerización con trabajo semiesclavo no sólo es utilizada por las grandes marcas de ropa en Argentina, sino también en Sao Paulo, Brasil (Battistini, 2006).

por relaciones laborales específicas, y con salarios y condiciones de trabajo totalmente diversos. El fraccionamiento de la empresa capitalista, en un espacio principal y muchos secundarios, reparte la responsabilidad por el control de la mano de obra entre tantos empresarios como fracciones se generen. De esta forma, lo que se logra fundamentalmente es reducir el poder relativo de las organizaciones de los trabajadores en la relación de fuerzas. Los sindicatos que representan colectivamente a los asalariados, en el conflicto o la negociación, no cuentan con la misma capacidad de presión en las grandes firmas y en las subcontratistas, y los resultados finales de estas representaciones pueden atestiguar fielmente estas diferencias. En ocasiones, como sucede en las empresas automotrices, los salarios negociados por los sindicatos con los empresarios de las plantas terminales son mucho más elevados que los alcanzados por las organizaciones sindicales de los trabajadores de las compañías subcontratistas. En el Cuadro 1 hemos realizado una comparación entre los salarios básicos convencionales de una planta terminal automotriz instalada en el país, una tercerizada de producción (proveedora de la anterior) que firma un convenio con el mismo sindicato que lo hace con las terminales (el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, SMATA) y las remuneraciones correspondientes a los empleados de vigilancia y maestranza, dos de las actividades de servicio subcontratadas por dichas compañías terminales.

Esta comparación nos permite observar cómo el salario de la empresa terminal supera fuertemente a los correspondientes a las subcontratistas. Aun tratándose del mismo sindicato que negoció tanto con una firma subcontratista como con la compañía madre, la remuneración de la tercerizada es un 21.4% más baja en su escala inferior y un 41.4% en su escala superior. Cuando realizamos el mismo análisis en las otras tercerizaciones, observamos que el sueldo del personal de vigilancia es un 18.7% más bajo en la escala inferior y un 53.7% en la superior, mientras que en el caso de los trabaja-

dores de maestranza se reduce en un 32.7% para los ingresos más bajos y en un 58.8% para los más altos.

Cuadro 1
COMPARACIÓN SALARIAL ENTRE UNA TERMINAL AUTOMOTRIZ
Y LAS EMPRESAS TERCERIZADAS DE ARGENTINA
(CANTIDADES EN PESOS DE FINES DE 2015)

Escalas salariales	Toyota ⁽¹⁾	Master Trim ^{(1) (2)}	Relación Toyota/ Master Trim	Vigilancia ⁽³⁾	Relación Toyota/ Vigilancia	Maestranza ⁽⁴⁾	Relación Toyota/ Maestranza
Salario más bajo	13,374.9	10,514.72	21.38	10,872.4	18.7	9,003.75	32.68
Salario medio	20,934.1	13,034.49	37.74	11,620.4	44.5	9,159.28	56.25
Salario más alto	26,725.6	15,671.28	41.36	12,367.3	53.7	10,998.23	58.85

⁽¹⁾ Salarios básicos correspondientes a acuerdos salariales vigentes, firmados entre las empresas y el SMATA.

⁽²⁾ Empresa subcontratista de Toyota.

⁽³⁾ Salarios básicos correspondientes al acuerdo salarial vigente, firmado por la Unión de Personal de Seguridad de la República Argentina (UPSRA) con la Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación.

⁽⁴⁾ Salarios básicos correspondientes al acuerdo salarial vigente, firmado por el Sindicato de Obreros de Maestranza (SOM) con la Asociación de Empresas de Limpieza.

En todos los casos se aplicó un porcentaje adicional por antigüedad de diez años.

Fuente: Elaboración propia con base en datos disponibles en la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina: <<https://convenios.trabajo.gov.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>>.

Del análisis precedente se desprende que las diferencias entre las condiciones laborales de las grandes empresas y las subcontratistas no es un problema derivado únicamente de la presencia de sindicatos diferentes con mayor o menor capacidad de presión en la relación de fuerzas en cada empresa. En los casos revisados comprobamos cómo el mismo sindicato obtiene salarios muy disímiles en las empresas principales y en una de las tercerizadas. En principio, podríamos inferir que sólo se trata de un problema de relación de fuerzas al interior de cada empresa, ya que la cantidad de trabajadores en la segunda puede ser inferior a la primera. Si bien esto puede ser cierto, las negociaciones realizadas por los sindicatos representativos de las fuerzas laborales de maestranza y vigilancia

incluyen un número mayor de trabajadores que en las terminales. También podemos pensar que la distinción se ubica en las características técnicas del trabajo realizado en cada caso y la importancia del producto entregado o del servicio prestado, pero aunque esto pueda ser relativamente correcto para los servicios de vigilancia o limpieza, en el caso de la firma “Master Trim” se trata de la provisión de los asientos y paneles para el vehículo fabricado en Toyota, partes que no dejan de ser importantes en el producto final, ya que sin ellas el automóvil no podría entregarse al cliente, y además aseguran el *comfort* y la elegancia del automóvil. Asimismo, podemos considerar que no es la misma negociación la que se puede llevar a cabo con un empresario o con otro, o con los distintos orígenes del capital, pero en este caso “Master Trim” es una subsidiaria de capital japonés perteneciente a Toyota.

Sin duda, la estrategia de tercerizar parte de la producción resulta eficiente para las grandes firmas, como en este caso, en el cual es el mismo capital el que controla ambas empresas, pero dividiendo al colectivo de trabajadores logra no nada más controlar mejor el proceso productivo y neutralizar conflictos mayores, sino que puede además incrementar su tasa de ganancia de manera exponencial. Asimismo, en Argentina podemos observar cómo los sindicatos, al aceptar negociaciones por salarios mucho más bajos para una entidad autopartista que para la empresa terminal, como en el ejemplo que reseñamos, resultan funcionales a la lógica de la tercerización moderna. En este sentido, la discriminación salarial en las organizaciones subcontratistas parece no provenir de la centralidad o no de los insumos que proporcionan a la corporación principal, sino de la misma condición de externalización del espacio productivo de esta última. La *inferiorización* de la sociedad subcontratista respecto de la contratante es producida por la necesidad directa y concreta de reducir los costos derivados de la contratación de trabajadores.

Pueden existir circunstancias en las cuales los asalariados de alguna empresa tercerizada no se encuentren representa-

dos por sindicato alguno o en que, aun existiendo una representación formal o institucionalizada, la misma se torne prácticamente en virtual, ya que su inacción puede ser total. En muchas ocasiones, incluso cuando un sindicato representa a los trabajadores de alguna rama correspondiente a las organizaciones empresariales tercerizadas, su presencia o asistencia a dichos operarios es prácticamente inexistente, lo cual contribuye fuertemente al deterioro de sus salarios y condiciones de trabajo.

En referencia a esto último, como parte de un trabajo de campo realizado en empresas terminales automotrices, fuimos espectadores casuales de una medida de fuerza realizada por trabajadores pertenecientes a una compañía de limpieza industrial. Estos empleados estaban encargados de limpiar los materiales utilizados para la pintura de ciertas partes de la carrocería de los vehículos. Sus salarios y condiciones de trabajo eran exageradamente inferiores a los de los empleados de la terminal. Las sustancias que utilizaban para la limpieza eran corrosivas y podían afectarles la piel o las vías respiratorias, pero no les eran suministrados los elementos de protección necesarios. Por ejemplo, a pesar de la obligatoriedad convencional de provisión de guantes de seguridad industrial, aquellos que los obreros de esta firma subcontratista utilizaban para protegerse eran los descartados por los operarios de la empresa principal. Asimismo, su ropa de trabajo estaba absolutamente deteriorada, ya que el correspondiente recambio no había sido realizado por el subcontratista. Sucesivos reclamos realizados por ellos a la empresa que los contrataba y al sindicato que supuestamente los representaba fueron sistemáticamente desestimados, lo cual los obligó a decidir, por su cuenta, estallar la huelga. Esta acción motivó la interrupción de la producción de vehículos, ya que aun sin ser una tarea nuclear de su fabricación, no podía abandonarse o ser reemplazada por otros trabajadores de la empresa madre, una situación que causó que los delegados sindicales de esta última asumieran circunstancialmente la representa-

ción de los inconformes ante la administración del subcontratista.

En una entrevista realizada con dirigentes del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR) pudimos observar documentos y fotografías, tomadas por ellos mismos, sobre las condiciones en las cuales algunos de sus agremiados, personal de varias de las compañías subcontratistas de una gran empresa aceitera de la zona, efectuaban sus tareas diarias. En esta empresa se tercerizaban las actividades correspondientes a limpieza, mantenimiento y construcción. Además de las diferencias salariales entre los trabajadores de la compañía madre y los de las subcontratistas, estos últimos tenían prohibido utilizar las instalaciones sanitarias, los vestuarios y el comedor correspondientes a los primeros, que eran reemplazados por espacios absolutamente precarios y sin las más mínimas condiciones de salubridad. La acción directa encabezada por el SOEAR, denunciando el elevado número de trabajadores subcontratados y las condiciones bajo las cuales desarrollaban cotidianamente su función, tuvo como resultado la firma de un nuevo convenio colectivo (mencionado más arriba) en el cual, aunque no se pudieron eliminar las diferencias salariales, sí se logró equiparar las condiciones de trabajo entre quienes pereteneían a la firma principal y quienes laboraban para las subsidiarias.²⁰

Otro caso relevante y quizás de mayor trascendencia política y mediática que los anteriores fue el protagonizado por los trabajadores de las empresas tercerizadas en el subterráneo de la ciudad de Buenos Aires, quienes comenzaron, desde el año 2004 en adelante, a autoorganizarse y a presionar a la empresa concesionaria (Metrovías S. A. desde 1994²¹), para ser equiparados, en salarios y condiciones de trabajo, con los empleados incluidos en el convenio colectivo firmado

²⁰ Para mayor información sobre este caso puede verse también Senén González y Medwid (2007).

²¹ Parte del proceso de privatizaciones desarrollado por el gobierno de Carlos Menem.

entre esta última empresa y la Unión Tranviarios Automotor (UTA), sindicato que tradicionalmente representa a los trabajadores del sector. Tras obtener el apoyo de la línea sindical disidente de la UTA, el grupo entonces denominado Cuerpo de Delegados de Subterráneos, y más adelante institucionalizado como la Asociación General de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSyP), logró extender la lucha primero para beneficiar a todos los trabajadores directos del subterráneo, y finalmente también aseguró la inclusión de todos los tercerizados en dicho convenio (Ventrici, 2012: 69-72; Compañez y Vocos, 2012: 187-204).

Durante los años 2004 y 2005, los trabajadores de la empresa Atento, *call center* perteneciente a Telefónica Argentina, desarrollaron una lucha para cambiar su encuadramiento sindical. Pretendían salir del convenio colectivo del Sindicato de Empleados de Comercio (SEC) y pasar al de la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA), que les aseguraba mejores salarios y condiciones de trabajo. El conflicto, encarado por los mismos trabajadores del *call center*, fue inicialmente apoyado por FOETRA y se desarrolló a partir de protestas callejeras, paros y tomas del edificio. Se pretendía el traspaso de aproximadamente cuatro mil empleados. Fue esta experiencia la que significó el pico más alto en la organización sindical de este tipo de empresas. Finalmente, a partir de la actuación del Ministerio de Trabajo, las presiones ejercidas por Telefónica y por el SEC y el retiro de FOETRA, no se alcanzó el objetivo y el encuadramiento quedó en manos del sindicato de los comerciantes. Los establecimientos del *call center* que habían logrado el más alto nivel de organización fueron desmembrados y una gran cantidad de los operarios despedidos. A pesar de la derrota, este conflicto sirvió como experiencia para muchos trabajadores de esta modalidad de empresas, quienes continúan cotidianamente con la lucha, ahora en forma clandestina (quizás como reflejo de los resultados de las movilizaciones de Atento), con novedosas acciones de resistencia a las condiciones

bajo las cuales desarrollan su trabajo (Abal Medina *et al.*, 2009: 118-121; Abal Medina, 2011: 178-180).

De cualquier modo, existen situaciones en las cuales la subcontratación parece ser un recurso que puede servir también para otro tipo de fraude laboral. Es el caso de las empresas privadas que simulan ser cooperativas de trabajo, haciendo de sus trabajadores socios ficticios de las mismas (en las formalidades presentadas ante las instituciones encargadas del registro de este tipo de actividades), quienes, a partir de esta condición, pasan a cobrar sueldos miserables (encubiertos como participación en los beneficios de la cooperativa); no cuentan con obra social; no están representados por sindicatos; no se encuentran protegidos por los derechos laborales ni por la seguridad social, etcétera. De más está decir que quienes dirigen estas cooperativas son los verdaderos dueños de las mismas y los beneficiarios extraordinarios de esta irregularidad. Esta realidad se presenta con asiduidad entre las empresas subcontratadas, por ejemplo, para actividades de limpieza o en el agro.

Finalmente, aunque consideramos que resultaría sobrea-bundante referirnos extensamente a ello, dado que ya nos explayamos más arriba sobre los respectivos casos, la situación de mayor degradación en el trabajo, como producto de la subcontratación laboral, es la que sufren los trabajadores de las empresas textiles clandestinas o los migrantes contratados por firmas tercerizadas para realizar tareas en el agro.

CONCLUSIONES

Como pudimos observar a lo largo del artículo, la tercerización o subcontratación laboral actual adquiere, debido a la existencia de diferentes variantes, un alto grado de complejidad, lo cual hace difícil encontrar una sola vía de resolución que implique una mejora sustancial en las condiciones de empleo y de trabajo que de ella devienen.

Tal como lo presentamos en el artículo, la tercerización no es sinónimo de precarización laboral. Su utilización no debería implicar necesariamente un cambio rotundo en las condiciones de empleo y de trabajo para sus operarios, respecto de las que se desarrollan en las empresas que la contratan. Sin embargo, en contraste con algún otro momento en que las pequeñas empresas eran proveedoras de partes de las grandes firmas industriales y del propio Estado, en la actualidad la tercerización moderna parece volverse una vía privilegiada para aplicar distinciones importantes en las formas de contratación, los salarios y las condiciones de trabajo, sirviendo también como un mecanismo inmejorable para fragmentar a los colectivos laborales y, como consecuencia, reducir los costos de las grandes empresas.

Al mismo tiempo, si intentáramos establecer algún tipo de medición en torno a la distancia que se genera en las condiciones de trabajo y salariales entre las grandes firmas y las subcontratadas, deberíamos tener en cuenta cuál es el grado de presencia sindical en cada una de ellas. Uno de los indicadores para detectarlo pueden ser los convenios colectivos firmados en cada actividad. Cuando analizamos el nivel salarial de dos plantas terminales automotrices y los comparamos con los de una empresa tercerizada de producción, en las cuales es el mismo sindicato el que representa a los trabajadores, podemos constatar que, si bien los salarios convencionales son inferiores en la subcontratista, no llegan a valores tan bajos como en los proveedores de servicios tercerizados con representación de otros sindicatos y con otros convenios por actividad. Otro dato que puede indicarnos cuál es el grado de precarización del trabajo en las unidades subcontratistas puede ser la importancia simbólica y material de la actividad que realizan. Sin duda, algunas ocupaciones de servicio, como la limpieza o la vigilancia, pueden adquirir un rol secundario frente a aquéllas directamente derivadas de la producción, y de allí provienen las diferencias entre los trabajadores.

Más todavía, es preciso tener en cuenta que el mismo hecho de tratarse de una tarea que puede ser tercerizada ocasiona que se genere sobre ella un estigma de distinción negativa de carácter simbólico, que se traduce en la apreciación de un escaso valor material, lo cual finalmente deriva en salarios más reducidos que los que otros trabajadores obtienen en la empresa contratista.

Consideramos que algo de esto sucede en las condiciones más extremas de la precarización laboral, generada en las formas de subcontratación en las que los mecanismos de reclutamiento y de movilización de la mano de obra se apartan absolutamente de la legislación laboral vigente, a partir de lo cual puede hablarse de hechos ilícitos o fraudes laborales más que de aprovechamiento de las ventajas de este tipo de mecanismos organizacionales de la producción. En este último sentido, la falta de escrúpulos empresariales se correlaciona con la ausencia o la debilidad del Estado para controlar este tipo de infracciones. En estos casos, la utilización de mano de obra migrante, nacional o internacional, comienza con el disciplinamiento por degradación social y cultural de los trabajadores que van a ser luego contratados en empresas que utilizan esa mano de obra en forma clandestina o bajo condiciones totalmente informales. Además, para que todo esto pueda ocurrir, previamente tiene lugar una depreciación simbólica y material de las actividades que realizan en los casos aquí analizados: en los talleres de costura, la marca y el diseño de las prendas que venden las empresas contratistas tienden a velar u oscurecer el trabajo de costura y armado de las mismas. Lo que se consume en esos negocios es una marca y un diseño particular, que solamente pueden adquirir los segmentos socioeconómicos más altos de la escala social argentina, lo cual actúa como efecto de distinción de esos mismos sectores sociales. El enmascaramiento del mercado se vuelve entonces mucho más feroz en estos casos, ya que a nadie se le ocurriría pensar cómo y quiénes confeccionan

realmente esa vestimenta. Por su parte, en el agro, más allá de la tradicional desvalorización de la actividad del campesino, esta se multiplica aún más a partir de la tecnologización del resto de las tareas realizadas en este ámbito, pero además, por tratarse de una actividad coyuntural puede ser directamente menospreciada o concebida como algo secundario frente a lo que teóricamente realizarían los dueños o arrendatarios de la tierra, a quienes generalmente se les denomina como “los productores”. El cuidado de las plantaciones, con la incorporación de tecnología y de diferentes sustancias agroquímicas, en apariencia constituye el principal reaseguro para la obtención final del producto y de las ganancias extraordinarias de este sector.²²

En lo que respecta a las acciones que pudieron realizar los trabajadores o sus organizaciones frente a la dupla subcontratación-precarización, como ya vimos no son muchas las expresiones de conflicto que surgen directamente sobre la esencia del problema; se trata solamente de casos puntuales en los cuales los sindicatos decidieron incorporar el tema como parte fundamental de su lucha. En la realidad sindical argentina, estos casos son excepcionales, ya que la mayor parte de los sindicatos ya aceptaron a la tercerización moderna como algo a lo que deben adaptarse. Son las mismas organizaciones sindicales las que le otorgan legitimidad, en algunos casos, utilizando su existencia para incrementar su número de afiliados, como sucede con el gremio de los camioneros, que incorporó a los trabajadores de las compañías subcontratistas de logística (Pontoni, 2012) y/o incluso negoció exclusiones de operarios tercerizados en los convenios colectivos firmados con las grandes empresas.

²² Ninguno de los sindicatos que teóricamente representan a los trabajadores semiesclavizados (tanto en el agro como en la industria de la costura) emprendió acciones directas para solucionar este problema. Solamente una organización no gubernamental, La Alameda, fue la que denunció y participó en las protestas en ambos espacios. Véase: <<http://www.fundacionalameda.org/2013/01/con-casa-comida-y-trabajo-te-esclavizan.html>>.

De todos modos, si bien es cierto que la subcontratación logra dividir a los colectivos laborales, y consiguientemente contribuye al debilitamiento del sindicalismo y, en algunos casos, se sirve de mano de obra joven y sin mucha experiencia laboral o sindical, también lo es que fue en su seno donde aparecieron, aunque minoritariamente, ciertas formas novedosas de organización de estos mismos jóvenes para organizarse y combatirla.

Como vimos, la subcontratación laboral no resulta un fenómeno absolutamente novedoso, y si bien fue utilizada en los orígenes del capitalismo como un mecanismo disciplinador de la mano de obra y para obtener beneficios extraordinarios para el capital, también hubo momentos posteriores donde su lugar complementario a las grandes empresas no implicó condiciones sustancialmente muy diferentes para los trabajadores contratados en una u otra modalidad. Lo novedoso de estos tiempos es que la tercerización se ha transformado en un dispositivo privilegiado por los empresarios a la hora de reducir costos y lograr la descolectivización de la fuerza de trabajo, al mismo tiempo que se multiplican las formas en que aparece. Resulta entonces central que cualquier estrategia estatal o sindical que trate de combatir sus efectos sobre las condiciones del trabajo no parta, en primera instancia, de su naturalización o de la aceptación de la inevitabilidad de su funcionamiento, al mismo tiempo que deberá tener en cuenta como premisa fundamental la diferenciación de las medidas a tomar según el tipo de relación laboral derivada de su utilización.

BIBLIOGRAFÍA

ABAL Medina, Paula (2009). "Dispositivos, resistencias, modos de politización. Un estudio sobre la relación capital-trabajo en las grandes empresas". Tesis doctoral: Instituto de Desarrollo Económico y Social-Universidad Nacional General Sarmiento.

- ABAL Medina, Paula (2011). "La sublevación de la vincha". En *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*, coordinado por Abal Medina, 139-203. Buenos Aires: Imago Mundi.
- ABAL Medina, Paula, Cora Cecilia Arias, Karina Crivelli y Diana N. Menéndez (2009). "Resistencias en los lugares de trabajo". En *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*, coordinado por Abal Medina, Arias, Battistini *et al.*, 113-141. Buenos Aires: Prometeo.
- BATTISTINI, Osvaldo (2000). "La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988-1998)". Tesis de la maestría en Ciencias Sociales del Trabajo: Universidad de Buenos Aires.
- BATTISTINI, Osvaldo (2006). "La precarización del trabajo y su incidencia en la integración latinoamericana". *Mercosur parlamentario*, julio. vol. I, 26-32.
- BATTISTINI, Osvaldo (2009). "La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual". *Psicoperspectivas* 8 (2): 120-142. Chile: Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- COMPAÑEZ, Manuel y Federico Vocos (2012). "La disputa por la equiparación de las condiciones de trabajo. El caso de las empresas tercerizadas de Metrovías". En *Metrodelegados. Subte: de la privatización al traspaso*, coordinado por Ventrici, Vocos y Compañez, 187-206. Buenos Aires: Ediciones del Subte.
- CORRIAT, Benjamin (1991). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Ciudad de México: Siglo XXI.
- DEL BONO, Andrea y María N. Bulloni (2008). "Experiencias laborales juveniles. Los agentes telefónicos de *call centers offshore* en Argentina". *Trabajo y sociedad* IX (10): 1-21. Santiago del Estero, Argentina.

- DESALVO, Agustina (2014). "Migraciones estacionales: el caso de los trabajadores santiagueños en el despanojado de maíz (2009-2012)". *Trabajo y sociedad* XVII (22): 37-66. Santiago del Estero, Argentina.
- FELDMAN, Silvio y Pedro Galín, (1990). "Nota introductoria". En *La precarización del empleo en la Argentina*, coordinado por Pedro Galín y Silvio Feldman. Buenos Aires: Centro Interamericano de Administración del Trabajo-Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- JORDÁN, María (2014). *Control y resistencia laboral. Los trabajadores y sus organizaciones sindicales en la actividad cítrica del departamento Concordia, provincia de Entre Ríos*. Tesis de la maestría en Investigación en Ciencias Sociales: Universidad de Buenos Aires.
- MARX, Karl (1988). *El capital*, tomo I, vol. 3. Ciudad de México: Siglo XXI.
- MOULIER Boutang, Yann (2006). *De la esclavitud al trabajo asalariado*. Madrid: Akal.
- NOVICK, Marta, Gabriel Yoguel, Ana M. Catalano y Facundo Albornoz (2001). *Nuevas configuraciones en el sector automotor argentino. La tensión entre estrategias productivas y comerciales*. Buenos Aires: Quinto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- PAUGAM, Serge (2000). *Le salaríé de la précarité*. París: Presses Universitaires de Francia.
- PONTONI, Gabriela A. (2012). "Identidad colectiva camionera, un recurso sindical en Argentina entre 2003 y 2011". *Gaceta Laboral* 2: 151-172.
- SENÉN González, Cecilia y Bárbara Medwid (2007). "Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina posdevaluación: un estudio en el sector aceitero". *Argumentos* 20 (54): 81-101. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- SHIMIZU, Koichi (1999). *Le toyotisme*. París: La Découverte.

- STOLOVICH, Luis (1995). *La tercerización, ¿con qué se come?* Montevideo: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR). Disponible en <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/uruguay/ciedur/stolovich.rtf>>.
- VENTRICI, Patricia (2012). "Terroristas. Historia del Cuerpo de Delegados del Subterráneo". En *Metrodelegados. Subte: de la privatización al traspaso*, coordinado por Ventrici, Vocos, y Compañez: 13-124. Buenos Aires: Ediciones del Subte.