

Seminario internacional sobre tercerización laboral

Buenos Aires, 20 de marzo 2018.

Título: Notas para un dimensionamiento y caracterización general de la tercerización en Argentina.

Autoras: *Verónica Maceira** y *Laura Perelman***

*Universidad Nacional de General Sarmiento. maceiraveronica@gmail.com

** IDES- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

lac.perelman@gmail.com

Eje: Fuentes, metodología y debates sobre la conceptualización de la tercerización laboral y sus formas en el empleo privado y estatal, urbano y rural y en las distintas actividades económicas

- **Presentación**

Un obstáculo señalado reiteradamente en los estudios sobre tercerización en la Argentina refiere a la falta de fuentes secundarias que permitan su dimensionamiento y análisis. La presente ponencia pretende contribuir a tal dimensionamiento en la estructura de los mercados urbanos en Argentina, proponiendo una cuantificación (fecha al momento del registro y que las autoras consideran como estimación de su piso mínimo) elaborada a partir de la incorporación de esta temática en una encuesta no específica de escala nacional. Si bien esta fuente no abordó integralmente el fenómeno, incluyó indicadores para su localización.

Además de esta cuantificación, se presenta una caracterización general de tales relaciones, considerando su presencia regional, características de los puestos involucrados, ámbito y sector de actividad, así como perfiles de los trabajadores tercerizados. Los resultados distinguen con fuerza las características de dos modalidades diferentes, involucradas ambas en la conceptualización del fenómeno, esto es, la subcontratación propiamente dicha y la intermediación –en sus diversas formas-.

- **Explotación tercerizada de fuerza de trabajo: conceptualización general, antecedentes y obstáculos para su medición. Fuente y estrategia de análisis.**

Entendemos por tercerización, en sentido amplio, la interposición de un tercero en la relación laboral clásica entre un empleador y un trabajador. La tercerización laboral puede asumir características muy diversas, y su manifestación más extrema es lo que se denomina la intermediación laboral, en la cual el empleador real no coincide directamente con el empleador formal. Mientras que el primero asume en forma directa el comando en el proceso productivo, estableciendo el conjunto de las condiciones bajo las cuales se desarrolla la actividad laboral, el intermediador simplemente asume en el plano formal la figura del empleador a los fines del registro del trabajo y las obligaciones que esta relación impone.

En la normativa Argentina, el intermediador es desestimado como empleador, salvo en los casos específicos de los agencias de empleo eventual, y se encuadra dentro de lo que se denomina fraude laboral. A partir de este escalón inicial, en el cual la tercerización se reduce exclusivamente a la mera intermediación, se abre un amplio espectro de situaciones que se acercan o alejan en mayor o menor medida de esta figura, que representa en forma descarnada el objetivo de externalizar la responsabilidad empresarial sobre la fuerza laboral empleada.

La subcontratación o externalización (outsourcing) en sentido estricto abarca por default circunstancias en las cuales el subcontratista cuenta con una mínima organización empresarial propia, y desde esa condición contrata trabajadores para llevar adelante las tareas encomendadas por la empresa contratante o mandataria. De todos modos, y a diferencia de otro tipo de contratos comerciales, la empresa mandataria conserva de algún modo el control sobre las tareas o servicios tercerizados. Cabe aclarar que la externalización no se restringe a un criterio físico, sino respecto a la estructura organizativa de la empresa, y abarca tanto tareas relacionadas a actividad principal, como de apoyo o carácter auxiliar, que pueden desarrollarse tanto al interior como al exterior del establecimiento de la mandataria. Mantener el

control sobre la actividad es lo que lo distingue de un contrato comercial común. Mientras que en este último la empresa actúa como cualquier cliente, eligiendo el producto o servicio, suministrado por un tercero en forma independiente, en la tercerización la empresa efectúa el control de la prestación de dichos bienes o de la prestación de dichos servicios.

La revisión de fuentes estadísticas internacionales permite observar una relativa escasez de antecedentes en la medición del fenómeno de la tercerización a través de encuestas nacionales. En América Latina se destacan en una primera búsqueda, su incorporación en tres instrumentos estadísticos: la Encuesta laboral de la Dirección del Trabajo de Chile, la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el sector Manufacturero de México, y el Censo Económico en México, 2008. Todas ellas fuentes estadísticas aplicadas a empresas y no a población en hogares. En nuestro país, la EPH INDEC contiene al menos tres preguntas que refieren a la problemática. Sin embargo, a excepción de la localización del subcontratismo del trabajador autónomo, el resto de situaciones no han sido discriminadas con claridad por la mencionada batería y/o la información no está disponible para los usuarios, cuestión esta última probablemente referida a la calidad de la misma (Perelman, 2014) .

El registro y medición de las relaciones de tercerización a gran escala, en base a encuestas a población, presenta algunas dificultades a considerar. Por un lado, el carácter bifronte de la patronal requiere poder captar dos relaciones, lo que supone una batería de preguntas amplia que incorpore y discrimine dos secuencias referidas a cada una de las unidades económicas involucradas. La segunda dificultad refiere a que, en el caso de la subcontratación externa, se interpela al trabajador sobre características de la mandataria que probablemente se encuentren por fuera de su área de conocimiento, con consecuencias en la tasa de respuesta y en la confiabilidad de la información relevada.

En el diseño de la Encuesta Nacional sobre Estructura Social (ENES- PISAC) se intentó dar cuenta de esta vacancia, incorporando de manera embrionaria el registro de situaciones de tercerización (sobre el diseño teórico-metodológico

de la ENES PISAC: Maceira, 2015). La ENES fue una encuesta puntual a escala urbano nacional cuyo relevamiento fue llevado adelante durante el año 2014 por las Universidades Nacionales articuladas en el Programa de Investigación sobre la Argentina Contemporánea, iniciativa conjunta del Consejo de Decanos de Facultades de Ciencias Sociales y Humanas de la Argentina. En la medida en que se trató de un instrumento no específico orientado a la medición y análisis de la estructura social y las condiciones de vida en general de la población y que respondió a los intereses temáticos múltiples de los investigadores de nuestro país, tal incorporación ha sido ciertamente incompleta.

Para su registro y medición, la ENES recuperó definiciones conceptuales de las mencionadas encuestas nacionales latinoamericanas, refiriendo a las relaciones de tercerización como aquellas en las que el trabajador trabaja para una unidad económica pero depende contractualmente de otra razón social. Siguiendo la bibliografía sobre la temática, para su captación se consideró relevante registrar y discriminar dos modalidades que la misma puede asumir: a) aquella en la que la empresa beneficiaria (núcleo, mandante) no dirige en forma directa la labor del trabajador sino que lo hace otro empleador (esto es independiente de que el trabajador pueda realizar actividades en el ámbito de la empresa beneficiaria); b) aquella en la que empresa mandante dirige la tarea del trabajador que, sin embargo, depende contractualmente de otra empresa (intermediación en sentido amplio) . En ambas modalidades puede haber subcontratación de trabajadores autónomos y cooperativas.

De ahora en más haremos referencia a la subcontratación en relación a la primera modalidad e intermediación a la segunda.

En correspondencia con el carácter bifronte que asume la patronal en las relaciones de tercerización, la propuesta teórico metodológica inicial de la ENES preveía el abordaje de las dos relaciones involucradas y por tanto el registro de la información correspondiente a ambas unidades económicas y sectores de actividad. El carácter multipropósito de la Encuesta recortó esta propuesta más ambiciosa, reduciéndose el registro a la localización de la situación de tercerización y su modalidad. Esta decisión abre un margen de

interpretación respecto de la caracterización de las unidades involucradas en los procesos de tercerización captados por la encuesta.

Para predicar de manera más certera respecto de la caracterización de tales relaciones, en esta ponencia avanzamos a través del análisis de la ocupación del trabajador encuestado (información respecto de la cual el carácter bifronte de la patronal no interpone ambigüedad o confusión) y a partir de allí se interpreta la información relevada respecto de las unidades involucradas en estas relaciones (información esta última, insalvablemente incompleta).

- **Dimensionamiento general del fenómeno. Modalidades, regiones, ocupaciones y condiciones de inserción.**

La medición en base a la ENES- PISAC permite observar que la tercerización es un fenómeno cuantitativamente relevante, aún cuando involucra un porcentaje acotado de la fuerza de trabajo en comparación con otros ejes de segmentación.

En efecto, de acuerdo a este registro, casi un 7% de los asalariados están involucrados en relaciones de tercerización, ya sea a través de algún mecanismo de subcontratación o de intermediación laboral.

Recordemos que la subcontratación externa supone que una empresa realiza un producto o servicio externalizado por la empresa mandataria, la cual mantiene algún grado de supervisión y control sobre el proceso laboral y sus resultados. De este modo, los trabajadores realizan su trabajo para los fines productivos de la empresa mandataria, pero están en relación de dependencia con la empresa contratada para esos fines. De acuerdo al registro realizado, esta modalidad es la más relevante, involucrando al 4,5 % de los asalariados.

En el caso de la tercerización que hemos agrupado bajo el concepto de intermediación, se distinguen a su vez dos tipos de contrataciones. La intermediación en sentido estricto, en la cual el trabajador se incorpora a la organización del trabajo bajo la supervisión exclusiva de la mandataria, como es el caso de las agencias de empleo. Pero también puede relevar (de

acuerdo al diseño del cuestionario) otra modalidad de intermediación más laxa que es la de empresas que desarrollan su actividad en el interior de otras, realizando una tarea específica. En estos casos puede haber una doble supervisión directa sobre el trabajo, tanto de la mandataria como de la subcontratista. La intermediación interna en conjunto fue referida por el 2,3% de los asalariados.

En términos generales y considerando la población de los agregados mayores de 2000 habitantes a los que se aplicó la encuesta, estaríamos proyectando un conjunto no menor a 814 mil asalariados. Ciertamente, como sucede con otras formas de segmentación y marginalización de la fuerza de trabajo, su eficacia no atañe exclusivamente a los trabajadores directamente tercerizados sino que supone una dinámica que involucra más ampliamente a las estructuras del trabajo. Esto es, como refiere una amplia literatura sobre el tema, la tercerización laboral tiene consecuencias sobre los trabajadores empleados directamente por la mandataria, obstaculizando la organización gremial y la unidad de la acción colectiva.

Esta primera aproximación global desplaza las importantes diferencias interregionales que se observan en la recurrencia a las relaciones de tercerización, con incidencias polares entre la Patagonia (región con la más alta tasa de asalarización general y de empleo estatal en particular, la centralidad de su actividad extractiva y la mayor presencia relativa de trabajadores tercerizados, que superan el 9% de los asalariados) y el NEA (región con menores niveles de asalarización relativa, donde la tercerización no alcanza al tres por ciento del total). Si consideramos que ambas regiones se distinguen a su vez por el peso que reviste la presencia relativa del proletariado informal (menor en la Patagonia, mucho mayor en el NEA) advertimos las articulaciones no lineales que se establecen entre las distintas formas de demarcación al interior del asalariado.

Cuadro 1

**Porcentaje de asalariados tercerizados en ambas modalidades por Región.
Total urbano, 2014.**

Región	% de asalariados tercerizados
Gran Buenos Aires (CABA y 24 partidos de Buenos Aires)	5,8%
Cuyo (Mendoza, San Juan y San Luis)	6,9%
Pampeana (resto de Buenos Aires y La Pampa)	7,1%
Centro (Córdoba, Entre Ríos y Santa Fe)	8,8%
NEA (Chaco, Corrientes, Formosa y Misiones)	2,6%
NOA (Catamarca, Jujuy, La Rioja, Salta, Santiago del Estero y Tucumán)	7,7%
Patagonia (Chubut, Neuquen, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego)	9,2%
Total	6,8%

Fuente: Elaboración propia en base a ENES-PISAC.

La cantidad de dimensiones involucradas y el tamaño de la muestra desaconsejan profundizar en las determinaciones de estas diferencias regionales a través de esta fuente, pero en principio y siguiendo lo que ya sabemos a través de la literatura especializada, es posible asumir que las mismas no serían ajenas al peso de los sectores productivos y también de cada ámbito de actividad (público/privado), en las respectivas economías.

Retomando esto último y volviendo al total país, se observa que las diferencias en cuanto a la distribución sectorial y el ámbito de actividad, articuladas con las características de las ocupaciones muestran dos lógicas distintas de tercerización que se expresan en las dos modalidades ya discriminadas, subcontratación e intermediación.

En términos sectoriales, la presencia de las relaciones de subcontratación se enfatiza en las ramas de construcción, actividades primarias y servicios “modernos”, pero fundamentalmente en ocupaciones productoras de bienes.

Aún cuando la muestra y la incidencia del fenómeno desaconsejan presentar resultados más desagregados, es posible comentar que el centro de la subcontratación está en las ocupaciones asociadas a la construcción, infraestructura y actividades extractivas. La definitiva presencia de ocupaciones de la producción de bienes en el fenómeno de la subcontratación, contrasta con aquellas imágenes que lo asocian casi exclusivamente con la externalización de tareas secundarias y transversales como limpieza, seguridad, etc.

Respecto de esto último, y aún cuando no podemos arribar a formulaciones concluyentes por su reducido número, la medición ratificaría la alta presencia de relaciones de tercerización en sus distintas modalidades entre los asalariados de la limpieza no doméstica, presencia que duplica la observada para el conjunto de los asalariados de las distintas ocupaciones.

Por su parte, la intermediación se revela como una modalidad más recurrente en las ramas de servicios, tanto tradicionales como modernos. Aún cuando su presencia es menor en términos estadísticos globales, se observa que, en términos específicos, a nivel de las ocupaciones, es utilizada con mayor intensidad en la tercerización de ocupaciones prestadoras de servicios. Particularmente, las ocupaciones en las cuales parece localizarse el núcleo de la intermediación son aquellas ligadas a la prestación de servicios sociales básicos.

Por otro lado, la discriminación por ámbito de actividad localiza la amplia presencia relativa de la intermediación o tercerización interna en el ámbito público, así como de la experiencia de subcontratación entre los trabajadores que se reúnen en cooperativas, tanto de aquellas que sostiene el estado como de las que no cuentan con ese financiamiento. Ciertamente, el grueso de los trabajadores tercerizados lo es en unidades empresarias de ámbito privado, sin embargo, a pesar de su baja significación en el total, los trabajadores de cooperativas representan el 7% de los subcontratados al tiempo que más de la mitad de los trabajadores tercerizados a través de intermediación laboral declaran trabajar para el Estado. Esto es, aún con cierta incertidumbre respecto de la caracterización de las unidades económicas involucradas en las

relaciones de tercerización, queda claro que el Estado es un actor central en el fenómeno de la intermediación.

Cuadro 2

Distribución de los asalariados según relación de tercerización y modalidad, por ámbito. Total urbano, 2014.

Relación salarial	Ambito			Total
	Publico	Privado	Cooperativas (incluye financiadas por el Estado)	
Subcontratismo	3,1	4,7	28,8	4,5
Intermediación interna/agencia temporaria	4,5	1,5	0,3	2,3
No hay tercerización	92,4	93,8	70,8	93,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a ENES-PISAC.

Ambito	Relación salarial			Total
	Para subcontratista	Para intermediador interno/agencia temporaria	No hay tercerización	
Público (estatal o con financiamiento del Estado)	18,8	53,2	27,1	27,4
Privado	74,3	46,7	72,0	71,6
Cooperativas(incluye financiadas por el Estado)	6,9	0,2	0,8	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a ENES-PISAC.

Cuadro 3

Distribución de los asalariados según relación de tercerización y modalidad, por carácter de la ocupación.
Total urbano, 2014.

Relación	Carácter de la ocupación			Total
	Producción de Bienes	Prestación de servicios	Servicio doméstico	
Sucontratación	9,0	3,2	0,6	4,5
Intermediación	1,9	2,7	0,3	2,3
Directa	89,1	94,1	99,0	93,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Carácter de la ocupación	Relación salarial			Total
	Sucontratación	Intermediación	Directa	
Producción de Bienes	50,4	20,7	23,6	24,7
Prestación de servicios	48,4	78,0	67,0	66,4
Servicio doméstico	1,2	1,3	9,4	8,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a ENES-PISAC.

En la medida en que no está en juego el carácter bifronte de la patronal, es la observación a nivel de la ocupación la que nos habilita sin embargo a predicar con más certeza respecto del fenómeno estudiado. La observación a este nivel ratifica y permite delinear con claridad las estrategias tercerizadoras mencionadas. Constatamos que entre los trabajadores subcontratados, están levemente sobrerrepresentados aquellos que desarrollan tareas de calificación operativa (en detrimento de las profesionales y técnicas) mientras que entre los trabajadores en situaciones de intermediación, la calificación técnica tiene un peso mucho más relevante que en el resto de las modalidades (tanto la subcontratación como la contratación directa). En sintonía con los estudios que dan cuenta que las empresas principales mantienen en su organización interna las tareas más calificadas, se observa entonces que la tercerización a través de alguna modalidad de intermediación, es un modo de flexibilidad de tareas de mayor calificación, pero sobre las cuales el mismo capital individual mantiene un control cotidiano y más directo.

Cuadro 4**Distribución de los asalariados según ámbito, por relación de tercerización y modalidad.
Total urbano, 2014.**

Nivel de calificación	Relación salarial			Total
	Para subcontratista	Para intermediador interno/agencia temporaria	No hay tercerización	
Profesional	5,5	8,1	6,4	6,4
Técnica	7,7	26,3	15,6	15,5
Operativa	56,1	41,0	49,3	49,4
No calificada	30,7	24,5	28,7	28,7
Total	536188 100,0%	277926 100,0%	11159709 100,0%	11973823 100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a ENES-PISAC.

Un punto sustantivo respecto a la distinción entre ambas modalidades aquí reseñadas refiere a sus consecuencias dispares en relación a las condiciones de inserción de los trabajadores. En efecto, si bien la subcontratación no es sinónimo de trabajo en negro, se constata una tasa de no registro más elevada entre los subcontratados que en el resto de los asalariados. En cambio, entre los tercerizados bajo a alguna modalidad de intermediación, dicha tasa se reduce significativamente, siendo 20 puntos más baja que la de los subcontratados externos y casi 10 menos que los asalariados contratados en forma directa.

Cuadro 5

Distribución de los asalariados según registraci3n, por relaci3n de tercerizaci3n y modalidad.

Total urbano, 2014.

Registraci3n	Relaci3n salarial			Total
	Para subcontratista	Para intermediador interno/agencia temporaria	No hay tercerizaci3n	
Le realizan descuentos	54,3%	74,1%	62,9%	62,8%
Aporta por su cuenta	8,6%	10,4%	6,9%	7,1%
No le descuentan / no aporta	37,1%	15,5%	30,2%	30,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboraci3n propia en base a ENES-PISAC.

Otras situaciones precarizantes se asocian de manera diversa con ambas modalidades. Entre los asalariados subcontratados encontramos una sobrerrepresentaci3n de todas las formas precarizantes consideradas: trabajo temporario, con fecha de finalizaci3n, beca o pasantía y especialmente programas de empleo, cuya presencia m3s que triplica la observada en el conjunto de asalariados. Por su parte, los trabajadores sujetos a tercerizaci3n interna est3n involucrados en trabajos con fecha de finalizaci3n, becas y pasantías con frecuencia mayor que los asalariados contratados en forma directa.

Cuadro 6

Presencia de asalarizaci3n no permante por relaci3n de tercerizaci3n y modalidad.

Modalidad	Relaci3n salarial			Total
	Para subcontratista	Para intermediador interno/agencia temporaria	No hay tercerizaci3n	
Plan de empleo	4,1%	1,6%	1,2%	1,3%
Trabajo temporario (incluye changas)	23,7%	16,1%	17,6%	17,8%
Trabajo con fecha de finalizaci3n	8,9%	7,6%	2,9%	3,2%
Beca o pasantía	,9%	1,4%	,5%	,6%

Fuente: Elaboraci3n propia en base a ENES-PISAC.

- **Perfiles de los trabajadores tercerizados**

En la medida en que ambas estrategias de tercerización laboral se delinean en función de puestos de distintas características involucran la flexibilización de capas también distintas de la clase trabajadora, cuestión que puede observarse a través de los perfiles de los asalariados.

El perfil de los asalariados subcontratados tiende a ser en mayor medida el de varones en edades centrales y con niveles educativos en promedio más bajos que los observados entre los trabajadores no tercerizados, en correspondencia con los niveles de calificación dominantes en esta modalidad.

Por su parte, el perfil del asalariado sujeto de intermediación, es también en mayor medida el de los varones en edades centrales, pero en este caso se trata de trabajadores de niveles educativos medios y altos, ciertamente también en correspondencia con el sesgo hacia un alto nivel de calificación de las ocupaciones involucradas.

Respecto de la presencia femenina, es pertinente apuntar entonces que es menor entre los colectivos tercerizados en sus distintas modalidades que en el asalariado en su conjunto.

Una exploración mayor en base a esta fuente, nos lleva a interpretar en principio que, en el caso de la subcontratación, los mismos mecanismos de segregación horizontal que tienden a apartar a las mujeres de determinadas ocupaciones (haciendo que su presencia sea menor en las ocupaciones de producción de calificación operativa ligadas a la producción de bienes y a las actividades constructivas, de infraestructura y extractivas), las excluyen relativamente del núcleo sustantivo objeto de la subcontratación.

En el caso de la intermediación, la explicación de esta menor presencia requiere estudios ulteriores. En efecto, en la medida en que las mujeres participan particularmente de las ocupaciones núcleo de la intermediación cabría esperar tal vez aquí una amplia presencia femenina. Sin embargo, es justamente en algunas ocupaciones feminizadas al extremo (esto es, aquellas de calificación técnica y prestadoras de servicios sociales básicos) donde se encuentra especialmente sobrerrepresentada la tercerización masculina. A

profundizar también, y en la misma dirección, es la sobrerrepresentación masculina en la tercerización de ocupaciones de alto nivel de calificación en general, probablemente asociada de manera compleja con la misma segregación vertical por género que se observa en los mercados de trabajo.

En síntesis, las mujeres no aparecen entonces como objeto específico de este tipo de estrategias flexibilizadoras, y el género no actuaría (como en otros casos) reforzando las líneas de segmentación dadas por la tercerización. Queda como pregunta para la investigación en qué medida y de qué manera ambas líneas de diferenciación se solapan en segmentos u ocupaciones específicas.

Cuadro 7

Distribución de los asalariados según nivel educativo, por relación de tercerización. Total urbano, 2014.

Nivel educativo	Para subcontratista	Para intermediador interno/agencia temporaria	No hay tercerización
Hasta sec. Inc.	52,6	27,6	39,2
Sec. comp y más	47,4	72,4	60,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a ENES-PISAC.

Cuadro 8

Distribución de los asalariados según grupos de edad, por relación de tercerización.

Total urbano, 2014

Edad	Relación salarial			Total
	Para subcontratista	Para intermediador interno/agencia temporaria	No hay tercerización	
hasta 25	19,34	19,39	19,30	19,30
26 a 45	56,05	55,23	50,19	50,57
46 a 65	22,08	22,75	28,16	27,76
mas de 65	2,53	2,63	2,35	2,36
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a ENES-PISAC.

Cuadro 9
Distribución de los asalariados según género, por relación de tercerización.
Total urbano, 2014

Género	Relación salarial			Total
	Para subcontratista	Para intermediador interno/agencia temporaria	No hay tercerización	
Varón	76,0%	64,2%	55,2%	56,3%
Mujer	24,0%	35,8%	44,8%	43,7%
Otro	0,00%	0,00%	0,01%	0,01%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a ENES-PISAC.

- **Resumen y conclusiones**

La ponencia constata y generaliza, a nivel nacional, observaciones ya realizadas a través de estudios de carácter relativamente más acotado, al tiempo que incorpora aportes y matices que surgen de la consideración del fenómeno en términos globales.

Por un lado, los resultados abonan los estudios que concluyen que la tercerización laboral tiene un impacto precarizante sobre las relaciones laborales. Se especifica aquí que estos efectos se acotan particularmente a la modalidad de subcontratación, mientras que la tercerización interna supone altos niveles de formalización.

Por otra parte, se constata que buena parte de los empleos tercerizados se concentran en ocupaciones productoras de bienes, lo cual pone en cuestión aquellas imágenes que asocian casi exclusivamente a la subcontratación laboral con la externalización de tareas secundarias y transversales como limpieza, seguridad, etc.

Asimismo, se distinguen con fuerza las características de dos modalidades diferentes, involucradas ambas usualmente en la conceptualización del fenómeno, esto es, la subcontratación propiamente dicha y la intermediación – en sus diversas formas-, mostrando que se trata de dos estrategias que tienen como objeto dos capas diferentes de los trabajadores.

Respecto de las relaciones de subcontratación se verifica, entre otros puntos de interés, su presencia relativamente mayor en la Región Centro del país y, en términos sectoriales, en las ramas de construcción, actividades primarias y servicios “modernos”, pero fundamentalmente, a nivel de la ocupación, en aquellas productoras de bienes. Las relaciones salariales de subcontratación involucran más frecuentemente tareas de calificación operativa (en detrimento de las profesionales y técnicas) y unidades medianas y pequeñas (no microempresas). El perfil de los asalariados subcontratados tiende a ser en mayor medida el de varones en edades centrales, con niveles educativos en promedio más bajos que los observados entre los trabajadores no tercerizados.

Por su parte, la recurrencia a relaciones de intermediación involucra tendencialmente ámbitos, puestos, condiciones de trabajo y perfiles de trabajadores abiertamente diferentes a los reseñados en el caso de la subcontratación. Es en la Región Patagonia, donde las relaciones de intermediación duplican el peso que tienen en el total país; en términos sectoriales se revela como una modalidad especialmente recurrente en el ámbito estatal y consistentemente utilizada en las ramas de servicios, tanto tradicionales como modernos y, en términos específicos a nivel de la ocupación, con mayor presencia de ocupaciones prestadoras de servicios. Las relaciones de intermediación involucran ocupaciones de todo tipo de calificación, pero se enfatizan aquí las más calificadas, así como las inserciones en establecimientos medianos y grandes (en detrimento de las microempresas). El perfil de asalariado involucrado es también en mayor medida el de los varones en edades centrales, pero en este caso se trata de trabajadores de niveles educativos medios y altos.

Vemos entonces que la tercerización externa, que se vincula con la constitución de las cadenas de subcontratación, habilita en mayor medida la evasión debido al desplazamiento a unidades de menor volumen, y eventualmente con menor nivel de estabilidad, debido a su dependencia de los flujos de trabajo de la empresa mandataria. En cambio, cuando la tercerización ocurre dentro de la organización de la mandante, esta se realiza en niveles de formalidad mayor, sobre todo comparadas con lo que sucede en el conjunto de la trama empresaria.

Este dimensionamiento a través de la ENES PISAC se basa en un relevamiento realizado a lo largo del 2014 y contextualizado por tanto en un período caracterizado por una intervención social del estado que, aún cuando no avanzó de manera sustantiva sobre los niveles de tercerización existentes, tendía sí, en términos generales, a ampliar derechos laborales y subir pisos de protección de los trabajadores. A partir del cambio de gestión, a fines de 2016, se abre un nuevo ciclo promercado y la promoción de reformas en la regulación laboral, que incluso podrían incorporar cláusulas que implicarían una mayor deprotección de los trabajadores tercerizados. En este nuevo contexto es productivo interrogarnos cuáles serán las tendencias en cuanto a los procesos de tercerización. Si asistiremos a un fortalecimiento de las estrategias tercerizadoras o si el deterioro de los niveles de empleo se expresará repeliendo a estos asalariados ya flexibles y resultando por tanto, en una disminución de su presencia entre los asalariados ocupados. Esta cuestión pone en foco nuevamente la necesidad de fuentes de relevamiento periódico, para el registro y análisis de la evolución de este fenómeno.

- **Bibliografía citada**

De la Garza Toledo, Enrique (coordinador) (2001) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México. FLACSO, UNAM, FCE. México.

Esponda, María Alejandra y Victoria Basualdo (2013). "Tercerización: aportes para un estudio de sus orígenes, formas de conceptualización e impactos en América Latina" Informe de Investigación. Área de Economía y Tecnología de FLACSO-Argentina.

INEGI-México (2008). Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el sector Manufacturero de México.

["http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=10560"](http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=10560)c=10560

Maceira Verónica (2015). "Un abordaje teórico-metodológico para la investigación de la estructura, la movilidad social y las condiciones de vida: la propuesta ENES-PISAC", en *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales* 5 (2).

Perelman Laura (2014) "La tercerización y el mercado de trabajo: aportes y propuestas" en *La Tercerización en América Latina y Argentina: aportes sobre su desarrollo, formas de conceptualización e impactos*, Victoria Basualdo y Diego Morales (coords.), Siglo XXI editores, 2014