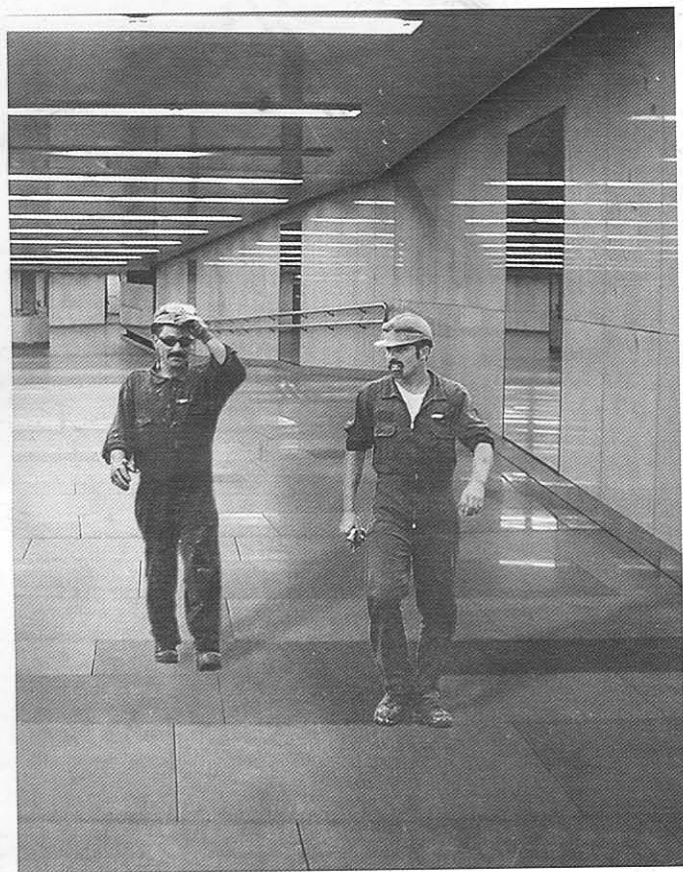


TERCERIZACION Y DERECHOS LABORALES EN LA ARGENTINA ACTUAL

Victoria Basualdo . Alejandra Esponda . Guillermo Gianibelli . Diego Morales

Prólogo de Cintia Russo



Victoria Basualdo, Alejandra Esponda, Guillermo Gianibelli y Diego Morales
Tercerización y derechos laborales en la Argentina – 1a ed. adaptada
Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial La Página S.A., 2015.
104 p.; 195x135cm.

ISBN 978-987-503-676-5

1. Derechos Sociales. I. Basualdo, Victoria
CDD 344

UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES
Rector: MARIO LOZANO
Vicerrector: ALEJANDRO VILLAR

Director de la Colección Papeles de Investigación: CARLOS BORRO

Coordinación de edición JAVIER MARÍN

Diseño de tapa: RAÚL ANTONIO POLLINI

Diseño: ALEJANDRO ROS

Corrección: JOSEFINA NACIF

© 2015 Para esta edición, Editorial La Página S.A.
Todos los derechos reservados.

Indice

Presentación	5
Prólogo	7
Introducción	16
Primera parte: Aportes sobre la presencia e impacto de la tercerización en la Argentina actual (Victoria Basualdo y Alejandra Esponda)	21
Segunda parte: La estructura normativa que regula la tercerización: recorrido histórico y propuestas de re-regulación (Diego Morales y Guillermo Gianibelli)	67
Conclusiones: Apuntes para una agenda de investigación y acción	85
Anexo	89
Bibliografía	90
Notas	95

Presentación

Desde sus inicios la Universidad Nacional de Quilmes tuvo como principio fundante llevar la producción académica al ciudadano y participar así en la agenda de debate, en el convencimiento de que la Universidad debe ser activa en la política y neutral en lo partidario, para contribuir a la construcción de una sociedad democrática, popular y republicana.

Bajo estas convicciones se inició un camino asociativo que en sus diecisiete años de vida contó, en distintas etapas, con las Universidades Nacionales de La Plata y del Litoral, el Centro Cultural de la Cooperación y el diario Página 12, cofundantes de la Colección Papeles de Investigación que lleva editados diecisiete títulos con un millón y medio de ejemplares distribuidos gratuitamente con el diario.

Durante ese recorrido se han aportado diversos trabajos sobre la deuda externa, crisis mundial, privatizaciones, fuga de capitales, renta agraria, el mundo del trabajo, literatura popular. La divulgación fue acompañada de debates en distintos ámbitos sociales en todo el país.

A esta experiencia de divulgación se incorporan nuevas prácticas comunicacionales que la Universidad explora y desarrolla a través del Programa de Producción Televisiva que incluye UNQ TV Noticiero semanal que se emite por *internet*.

Los primeros pasos en esta senda los inició la editorial de la UNQ que fue partícipe activa en la constitución de la Red de Editoriales Universitarias (REUN), y hace más de veinte años viene desarrollando un catálogo que cuenta hoy con más de trescientos títulos.

En un país que requiere un debate activo sobre los grandes temas nacionales que hacen al bien común, a los modelos de producción y distribución de la riqueza, al papel del Estado como garante de justicia y equidad, fortalecemos la asociación entre la UNQ, el CCC y Página 12 para retomar la Colección Papeles de Investigación con la certeza de que resultará un valioso aporte de instituciones públicas y privadas preocupadas por la profundización de la democracia.

El tercer título de esta nueva etapa aborda el tema de la tercerización

laboral, una forma de degradar el mundo del trabajo, estableciendo diferencias de derechos entre trabajadores regulares y precarizados, abarcando la totalidad de los sectores. Estas páginas dan cuenta también de las luchas y logros recientes de los trabajadores para revertir estas relaciones. En la presente edición participa nuevamente el Área de Economía y Tecnología de la FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales), a quien se suma el CELS (Centro de Estudios Legales y Sociales).

MARIO LOZANO
RECTOR

ALEJANDRO VILLAR
VICERRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

Prólogo

Victoria Basualdo, Alejandra Esponda, Guillermo Gianibelli y Diego Morales en este trabajo reflexionan sobre una realidad social que hemos naturalizado. Nos hemos acostumbrado a la inestabilidad laboral, a las formas de flexibilización del mercado de trabajo. En estas páginas se analizan, por un lado, los engranajes más profundos y opacos de la tercerización tomando diferentes sectores de la economía argentina y, por otro, se estudia la estructura normativa que la regula. Ambas perspectivas confluyen en un interés común, proponer estrategias individuales y colectivas que permitan forzar los márgenes de acción de actores sociales que se encuentran en una débil correlación de fuerzas.

El abordaje de estos temas se proyecta hacia una problemática que obviamente excede el caso nacional. Los autores han estudiado, en una publicación reciente, *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina* (Basualdo y Morales, 2014), desde una perspectiva más amplia, no sólo en términos regionales sino conceptuales, esta forma específica de gestión de la fuerza de trabajo como clave para comprender procesos que explican en gran medida la dinámica actual de la acumulación del capital.

Las transformaciones del capitalismo a nivel mundial, desde el último cuarto el siglo XX, se caracterizan por un régimen de *acumulación flexible* en los procesos productivos, en los mercados de trabajo, en los patrones de consumo, al tiempo que emergen nuevos mercados, nuevos sectores, nuevas maneras de proveer servicios financieros, y sobre todo, se intensifica la innovación –tecnológica y organizativa–. Estas mutaciones están signadas por la hegemonía financiera que domina la lógica productiva del capital.

En este escenario de creciente internacionalización de la producción y las finanzas, se profundiza la desregulación de las economías industrializadas y la liberalización del comercio internacional, mediante la eliminación rápida de una buena parte de las barreras a la importación y de

las medidas de protección a la industria. En este sentido, no sólo se incrementan los intercambios comerciales sino también las articulaciones productivas entre regiones que vinculan a las empresas por encima de las fronteras nacionales con variadas modalidades de organización que tienden a la formación de redes.

Efectivamente, la valorización del capital se da a escala global, y la producción de mercancías se deslocaliza y fragmenta, cada vez más, en el territorio mundial. Ello implica una reestructuración de las formas de externalización de las actividades productivas, con nuevas estrategias empresariales, que influyen en la organización y contratación de la fuerza de trabajo. En ese contexto, los trabajadores se enfrentan a diferentes dificultades con deterioro de las condiciones de trabajo, un alto grado de inseguridad y bajos salarios. Estas realidades son el resultado de la aplicación de determinadas políticas de *gestión del trabajo* inspiradas en el toyotismo, cuyo principal objetivo es la racionalización del uso de la fuerza de trabajo a fin de lograr aumentos de productividad y reducción de costos basados en diversos modos de flexibilización. La referencia al *modelo japonés* se explica por el hecho de que las innovaciones de la industria de ese país, sobre todo en Toyota, influyeron notablemente en la reestructuración de varias empresas en otras partes del mundo. Para las grandes empresas japonesas, la subcontratación de ciertas actividades tiene el propósito de hacer recaer en terceras firmas los *imprevistos de la coyuntura* e imponer a los empleados de estas empresas el peso de los contratos precarios, combinados con niveles salariales relativamente más bajos. De alguna manera, esa relación entre grandes empresas y subcontratistas funciona como un mecanismo que amortigua los efectos de los ciclos de negocios. Obviamente que en ese mecanismo el eslabón más débil es el trabajador contratado en condiciones precarias.

Los modelos organizativos, *en clave del paradigma flexible*, derivados en gran medida de esta experiencia japonesa, generaron formatos de empresas y tipos de contratos de trabajo de naturaleza distinta de aquellos que caracterizaron a la empresa fordista del siglo XX: con jornadas de tiempo completo y garantías legales. En el paradigma fordista el sujeto busca y la organización le provee seguridad en

el empleo. Existe un contrato que establece la relación del trabajador con la empresa y el empresario, frente al cual, el trabajador adquiere un compromiso. En este esquema contractual, el control de la fuerza de trabajo se apoya en el disciplinamiento y subordinación ante la jerarquía (capataz, supervisor). Con base en esta estructura de comando y decisión piramidal se instaura una fuerte división entre tareas de concepción y ejecución, con puestos fijos de trabajo donde queda eliminada toda iniciativa y autonomía.

Por el contrario, en el paradigma flexible la relación entre sujeto y organización es más *autónoma*, y se supone un trabajador capaz de asumir riesgos como actor antes que como empleado pasivo. Se establece una forma de contratación con un horizonte temporal de corto o mediano plazo a diferencia del largo plazo fordista. En esta modalidad de contrato flexible, la antigüedad en el trabajo tiene menos peso que en el esquema fordista. El empleado *flexible* pierde beneficios no sólo por antigüedad sino también por familia numerosa, cobertura médica, derecho a seguir percibiendo su remuneración en caso de enfermedad y compensación por accidente. El contrato a veces no especifica plazos sino que supone que tiene vigencia mientras el empleado cumpla con su tarea. En este modelo flexible existe un cierto determinismo tecnológico por el cual se establecen los estándares de eficiencia y el sistema de organización del trabajo debe acomodarse a ellos, así como el trabajador autónomo es, a su vez, responsable por el logro de esos estándares. El trabajador debe adaptarse a la tecnología de proceso que se traduce en un incremento significativo de la productividad y la consecuente presión sobre el ritmo de trabajo. Esta flexibilidad y autonomía en la contratación y evaluación del desempeño del trabajador frente a su tarea, en realidad esconde una gran inestabilidad y otras vías más o menos sutiles de alienación y explotación. La rueda gira estrechando un mecanismo en el cual el trabajador ha intensificado su responsabilidad al tiempo que su estabilidad en el empleo se vuelve más frágil. El trabajo flexible y más autónomo promueve el desarrollo de competencias e individualidades en detrimento de sus funciones de integración y producción de normas sociales colectivas. No pretendemos

aquí idealizar el modelo fordista como *trabajo decente* frente al trabajo flexible y precarizado, sólo destacar que en el *consenso fordista* existe un acuerdo más o menos explícito entre los trabajadores organizados, los empresarios y el Estado que asegura a los primeros la defensa de los derechos adquiridos.

Desde hace ya dos décadas se debaten estas nuevas configuraciones productivas y sus implicaciones en el mundo del trabajo, en particular los nuevos modelos de gestión/organización del trabajo (post fordismo, neofordismo, los nuevos contenidos del trabajo, la metamorfosis del trabajo, los nuevos trabajadores, los trabajadores polivalentes; los nuevos modos de alienación del trabajo, el capitalismo flexible), y para el caso de América Latina este debate se ha nutrido de significativas contribuciones. En esta breve presentación del libro no pretendemos ahondar ni abarcar este debate más conceptual y metodológico sino simplemente subrayar algunos aspectos generales que se vinculan a una faceta particular de estas prácticas de organización y gestión del trabajo, la tercerización.

En principio podemos situar la tercerización como un fenómeno global que caracteriza esta fase del capitalismo, que obviamente presenta una forma específica en cada país y es justamente esta especificidad la que los autores de este volumen pretenden desentrañar para el caso argentino. Estudian la complejidad de esta forma de gestión de la fuerza de trabajo en una serie de actividades industriales (siderurgia, textil, neumáticos, aceitera), de servicios en el sector privado (telefónicos, comercio, *call centers*, supermercados) y en el sector público, particularmente, se considera el caso de los ferrocarriles y subterráneos (privatizados pero con concesiones, por lo cual la participación estatal continuó). Finalmente, se incluye también el ámbito rural. Por lo tanto el análisis se enriquece con una heterogeneidad de realidades sectoriales en términos de márgenes de ganancia, estructuración de las relaciones productivas, niveles salariales, de capacitación y especialización de la mano de obra, así como de formas de organización de los trabajadores. En la segunda parte de este volumen, se analiza la estructura normativa que regula la tercerización en la Argentina desde la post-convertibilidad. La legalidad para viabilizar los modos de regulación a través del contrato entre partes se

presenta desde una perspectiva que tiene en cuenta en todo momento los posibles cursos de acción de los actores para enfrentar los estrechos márgenes que permite este entramado legal.

El término tercerización hace referencia, en sentido literal, al pasaje o transferencia de una actividad a un *tercero*, a *otro*, que debe asumir la responsabilidad de la relación laboral, y por lo tanto de las cargas y de los derechos previstos por la legislación. Ahora bien, podemos restringir este fenómeno a la contratación de trabajadores por parte de una empresa que actúa como intermediaria para otra que contrata sus servicios, cuyo objetivo último es la reducción de costos, externalizando la fuerza de trabajo y los conflictos laborales. Es decir, se trata de una relación en la cual el trabajo es realizado para una empresa pero el trabajador es contratado por otra.

En el paradigma flexible las transformaciones que se registran a nivel de las empresas determinan las formas de organización y gestión del trabajo. Estos cambios afectan la organización interna de las empresas: achatamiento de las estructuras piramidales y desarrollo de *empresas red*, con el imperativo de los incrementos de productividad (un número cada vez mayor de trabajadores está sujeto a objetivos de rendimiento); y, fundamentalmente, el imperativo financiero determinando la gestión empresarial (el beneficio de corto plazo por sobre el largo plazo). Estos mecanismos actúan todos en la misma dirección: hacia la pérdida de autonomía del mundo productivo frente a la lógica financiera.

Desde la perspectiva de las empresas, las diferentes modalidades de subcontratación y la tercerización de la mano de obra, en particular, les permiten concentrarse en el *corazón de sus negocios*, es decir, dedicarse a hacer aquello que *saben hacer mejor* y, por lo tanto, en lo que son más competitivas. Para ello, las empresas deben transferir las otras actividades a terceros, de manera que la especialización potencia incrementos de productividad con reducción de costos. Así pues, estaría ampliamente aceptado que para las firmas, la tercerización resulta un procedimiento administrativo de externalización de las actividades no sustanciales de la empresa. Sin embargo, una de las hipótesis de trabajo más contundentes y originales que se incorporan en este libro estaría demostrando que

en muchos casos la tercerización forma parte del *core* o núcleo principal de actividades de la empresa. Es decir, constituye uno de los pilares de la estrategia empresarial.

Desde la perspectiva del mundo del trabajo, estas prácticas de organización y gestión llevan la marca indeleble de la flexibilidad y la precariedad en las relaciones laborales. Si bien, estas características han existido históricamente en el capitalismo (tal el caso del trabajo de la mujer), adquieren en las últimas décadas rasgos singulares. De tal suerte que se puede afirmar que éstos son fenómenos novedosos en términos cuantitativos y cualitativos, en una economía globalizada, con una creciente reestructuración productiva e implementación de políticas neoliberales.

En efecto, la tercerización se vuelve uno de los ejes del paradigma flexible desde el punto de vista de la productividad de las empresas, y se impone en las cadenas productivas a nivel global. Este enfoque de las cadenas de valor conduce hacia un análisis de la producción que excede el marco de una única empresa, un país o una región. Tomemos el caso de la construcción naval como para ilustrar esta realidad, ya que nos revela una nueva división internacional del trabajo que desagrega y desterritorializa una producción compleja como la construcción de buques. Desde la extracción de metales de las minas hasta la instalación de la maquinaria interior de los camarotes, muchos son los eslabones que componen la cadena de producción de un buque de gran porte. Cada una de estas etapas, a su vez, implica procesos y modelos de organización del trabajo que ponen en movimiento los instrumentos materiales y financieros del capital, pero, por sobre todo, articula, desde variadas regiones del mundo, a la fuerza de trabajo, en gran medida tercerizada, que le da valor a los bienes y servicios producidos. El barco entregado por un astillero a una empresa de fletes para iniciar su tráfico marítimo ha requerido la movilización de una *cadena global* de trabajadores integrada por aquellos que participan en la producción de acero, pinturas, cables eléctricos de alta resistencia, tubos, motores complejos, ordenadores y en las distintas áreas del diseño e ingeniería del buque. Detrás de cada cadena productiva hay por lo tanto una extensa y heterogénea *cadena de trabajo*. Actualmente, un buque de carga puede ser construido en Corea del

Sur, con acero proveniente de minas españolas, utilizando motores finlandeses, pintado con pinturas alemanas y diseñado en universidades norteamericanas. La mano de obra *barata* y tercerizada para cada una de esas industrias fue aportada por inmigrantes del Magreb, de África Subsahariana, de Europa del este o de América del Sur; y profesionales altamente calificados de la India, contratados temporalmente por las universidades estadounidenses, diseñaron la nave. Además, ese mismo buque será reparado cada cinco años en algún astillero con mano de obra de *bajo costo* en términos internacionales.

Si enfocamos nuestra mirada hacia el interior del propio espacio físico del astillero, podemos observar que allí también conviven varios esquemas laborales. Los trabajadores tienen diferentes salarios y derechos laborales, intervienen pequeñas empresas subcontratistas en las que es difícil distinguir *quién trabaja para quien*, y donde el beneficio de esta pequeña empresa a veces no supera el salario del jefe de planta. Veamos por ejemplo el caso de los grandes astilleros portugueses, allí el 5% de los trabajadores provienen de Rumanía y Rusia, menos del 15% son empleados fijos del astillero, y el resto son trabajadores de empresas asociadas o pequeños subcontratistas. Esta realidad se reproduce en los astilleros más importantes del mundo donde los trabajadores tienen no sólo condiciones laborales, salariales y de formación diversas, sino también distinta capacidad organizativa para proteger sus derechos.

En otra etapa del capitalismo, la contratación precaria de la mano de obra era una pieza accesorio, periférica, o complementaria en la producción, pero en la actualidad, volvemos a insistir, se ha transformado en una pieza clave para garantizar la productividad y rentabilidad de las empresas. Por otra parte, la tercerización esconde otro fenómeno, que es el del desempleo estructural de aquellos puestos de trabajos que se han tornado tecnológicamente obsoletos. Por lo tanto, esos obreros con *saberes obsoletos* están obligados a aceptar trabajos de menor calificación, bajo *cualquier condición*.

En síntesis, la centralidad que adquiere actualmente la tercerización se explica por su capacidad de reducir costos, ya que el trabajador tercerizado gana salarios mucho más bajos con menos beneficios

y derechos que los trabajadores permanentes, generalmente protegidos por los convenios colectivos de los sindicatos. Es decir, la tercerización se ha convertido en un potente mecanismo de recuperación de la tasa de ganancia, por la posibilidad de transferir a otras empresas (las intermediarias) la gestión de la fuerza de trabajo, la negociación con los sindicatos y el *potencial conflicto laboral*. Es en este sentido, que se podría afirmar que la tercerización es una de las principales vías que adopta la flexibilización del mercado de trabajo. En consecuencia, resulta una ecuación virtuosa que beneficia a las empresas combinando flexibilidad de contratación y traspaso de la responsabilidad de la gestión y costos de la relación laboral formal a *terceros*. Todo ello, se refuerza con una legislación que limita la regulación del mercado de trabajo neutralizando los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo del siglo XX.

La tercerización empeora las condiciones del empleo al tiempo que polariza a los asalariados entre aquellos que mantienen una posición más estable y los trabajadores, cada vez más numerosos, sometidos a las formas precarias. Dependiendo del tamaño y sector, las consecuencias sobre las condiciones del trabajo son heterogéneas. En comparación con los de las grandes empresas y sin duda con el sector público, los trabajadores de las Pyme enfrentan mayores desventajas: riesgo de desempleo, mayor flexibilidad, salarios más bajos, menores beneficios sociales. Esta situación es problemática por varias razones. No es sólo sinónimo de inseguridad, sino también de opacidad.

Desde las empresas la flexibilidad se presenta como un paradigma aparentemente inevitable para enfrentar la creciente competencia de los mercados globalizados, y por lo tanto los trabajadores deben adaptarse a esta realidad en función de preservar sus puestos de trabajo.

La defensa de la competitividad y rentabilidad de las empresas tiene como contracara la fragilidad de las condiciones de contratación de los trabajadores. Sus efectos más evidentes son la desigualdad salarial y el incremento de la heterogeneidad en los contratos, condiciones que generan consecuencias negativas en el funcionamiento del mercado de trabajo e inducen fracturas muy visibles dentro de la organización de los trabajadores.

Las cuestiones de empleo (flexibilidad, informalidad, precarización, desempleo, inseguridad), desigualdad (salarios, pobreza, exclusión) y calidad de los puestos de trabajo confluyen en un nodo de problemáticas que interpela la organización de los trabajadores y exige múltiples respuestas en varios niveles: político, económico e institucional. Los análisis acerca de la tercerización en Argentina que se presentan en las siguientes páginas contribuyen a continuar un debate sobre sus mecanismos y efectos en diferentes sectores de la economía y las formas de regulación existentes. Este trabajo excede la descripción y análisis de la tercerización como un fenómeno complejo de la realidad de la Argentina actual ya que procura establecer propuestas de intervención a nivel legislativo, administrativo y sindical que permitan fortalecer la organización de los trabajadores para reformular las relaciones laborales y articular los cursos de acción de los actores involucrados.

CINTIA RUSSO

DOCENTE-INVESTIGADORA. UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES/
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS/UBA

Introducción

Este libro tiene como objetivo contribuir al análisis de la presencia e impacto de la tercerización laboral en el caso argentino, así como del marco normativo que la sostiene, con particular énfasis en la etapa que se abrió luego de la crisis económica, social y política de 2001-2002. Es resultado de un esfuerzo conjunto entre investigadores del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) y del Área de Economía y Tecnología de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Argentina). La colaboración en torno a este tema se inició hace cinco años, cuando el CELS asumió la representación legal de la familia de Mariano Ferreyra, asesinado el 20 de octubre de 2010 a manos de un grupo de choque de la Unión Ferroviaria que reprimió los intentos de manifestación de trabajadores ferroviarios tercerizados y de militantes políticos. Este hecho emblemático, que se investigó durante el año 2010 y 2011, y se juzgó analizó en el marco del juicio penal que se llevó adelante entre 2012 y 2013, y que culminó en condenas ejemplares tanto de la dirección del sindicato como de los policías directamente implicados, contribuyó a visibilizar esta problemática y a enfatizar la necesidad e importancia de su estudio en profundidad. En el mes de septiembre de 2015, la Cámara de Casación Penal, confirmó las condenas impuestas.

El concepto de tercerización comprende un conjunto de formas jurídicas y de relaciones de hecho. En términos genéricos, la tercerización se produce cuando una empresa establece un contrato con terceros y les confía el cumplimiento de actividades (que pueden ser de apoyo o periféricas o incluso parte central de las tareas desempeñadas por la empresa), que estos terceros se comprometen a llevar a cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos. De acuerdo a las definiciones más comprensivas, la tercerización asume cuatro formas: la subcontratación en sentido estricto, el suministro de mano de obra temporal, la intermediación laboral y la utilización de trabajadores autónomos/independientes. El debate sobre este universo de formas está aún abierto, en particular respecto de la última forma,

que presenta diferencias importantes con las anteriores (Basualdo y Morales, 2014)¹. En síntesis, a pesar de su importancia, se trata de un fenómeno complejo, y significativamente difícil de identificar y medir por lo cual las contribuciones para un análisis comprensivo de esta problemática son aún fragmentarias e insuficientes².

El presente texto, que se propone realizar un aporte en este sentido, surge de un proceso de trabajo colectivo que se plasmó, en primer lugar, en la publicación del libro *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina* (Basualdo y Morales, 2014), que propuso un marco analítico e histórico para abordar la problemática y estableció un diálogo entre el caso argentino, las transformaciones del capitalismo a nivel internacional y la dimensión regional latinoamericana. Luego de esa publicación, se continuó avanzando en la investigación sobre el caso argentino, en el marco de un seminario permanente sobre tercerización coordinado desde el Área de Economía y Tecnología de FLACSO y del CELS, desde 2013 y hasta la actualidad. Este seminario, que desde su inicio funcionó en forma mensual y cuenta con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert, se nutrió con la presencia de destacados investigadores de un amplio arco de instituciones académicas, así como con abogados laboralistas y dirigentes sindicales de diversas corrientes, además de colectivos de trabajadores de base. Esta instancia de análisis, debate e intercambio proporcionó materiales decisivos para la elaboración de este texto, por lo que agradecemos profundamente a todos y cada uno de los expositores y participantes en el seminario, así como a nuestros compañeros del CELS, el Área de Economía y Tecnología de FLACSO y de CIFRA-CTA, que acompañaron este proceso en todas sus etapas.

El objetivo central aquí es realizar contribuciones en dos campos que consideramos fundamentales. En la primera parte, Victoria Basualdo y Alejandra Esponda proponen una síntesis de algunos de los procesos estudiados en el marco del seminario sobre tercerización FLACSO-CELS, que comprenden una variedad de actividades económicas y de localizaciones geográficas, con el objetivo de reunir aportes parciales en torno a miradas más abarcativas que permitan ponerlos en diálogo. En primer

lugar, se abordan una serie de actividades comprendidas en el sector industrial, diferentes tanto en términos de márgenes de ganancia como de estructuración de las relaciones productivas, niveles salariales y niveles de capacitación y especialización de la mano de obra, así como de formas de organización de los trabajadores. En segundo lugar, se examinan algunas actividades del sector servicios, que resultan interesantes para analizar los alcances y presencia de la tercerización tanto en el sector privado como en el empleo público, deteniéndose además en el rubro de transportes que tiene como particularidad el hecho de que, aún luego de la privatización, por el esquema de concesiones el Estado siguió teniendo un papel importante. En tercer y último lugar, se abordan en forma preliminar algunas de las evidencias disponibles sobre la presencia de la tercerización en el empleo rural, deteniéndose en las tendencias generales y en algunos casos y procesos específicos.

En la segunda parte del libro, Diego Morales y Guillermo Gianibelli analizan el marco normativo que afecta en la actualidad el desarrollo de la tercerización en la Argentina, de manera directa o indirecta. Trabajando a partir de tres tipos de fuentes: legislativas, jurisprudenciales y proyectos de ley, buscan explicar las formas de regulación que afectan este fenómeno, y de qué manera impactan y condicionan los derechos, condiciones laborales y organización sindical de un amplio sector de la clase trabajadora. A partir del análisis de la evolución histórica de las normas referidas a los contratos de trabajo, de los diversos proyectos de ley y de los fallos de la Corte Suprema de Justicia sobre temas vinculados, esta sección permite reconstruir el entramado legal que sostuvo el desarrollo de la tercerización en la Argentina en las últimas décadas, analizar diversos proyectos de regulación en danza y delinear propuestas.

Por último, el apartado de cierre tiene como objeto sintetizar las principales contribuciones realizadas en ambos campos, marcando al mismo tiempo la gran fertilidad de combinar las evidencias provenientes de las ciencias sociales con aquellas del campo del derecho. El cruce de ambas dimensiones permite no sólo avanzar en la comprensión del desarrollo actual del fenómeno, sino también reexaminar las estructuras institucionales que lo sostienen. Consideramos que éste puede constituir un buen

punto de partida para pensar en vías de transformación que deberán, para tener alguna perspectiva de éxito, vincularse con los procesos de organización y movilización de los trabajadores y los sindicatos.

Primera Parte

Evidencias sobre la presencia de la tercerización en la Argentina actual

VICTORIA BASUALDO Y ALEJANDRA ESPONDA

Más allá de los diversos ejes de debate sobre las continuidades y cambios económicos y sociales entre la década de 1990 y la siguiente, existe acuerdo respecto de que la etapa posterior a la crisis de 2001 se caracterizó por un crecimiento de la economía en su conjunto a tasas elevadas –en torno al 7% anual– y por la reactivación de la producción industrial a un ritmo de crecimiento superior al del producto bruto interno (PBI). Esto es particularmente destacable considerando que, luego de más de cuatro décadas de desarrollo económico en torno a la industrialización por sustitución de importaciones desde 1930, el sector industrial había sufrido, a raíz de las transformaciones implementadas por la última dictadura (1976-1983), una reestructuración y un retroceso significativo en su participación en el PBI que se agravó durante la segunda ola de reformas estructurales realizadas en la década de 1990 (Basualdo, 2006).

Este crecimiento desde 2002, basado en los sectores productores de bienes y servicios, que continuó con una evolución ascendente hasta 2011, permitió revertir el comportamiento que habían exhibido las principales variables ocupacionales a lo largo de la vigencia del Plan de Convertibilidad, cuyos rasgos centrales habían sido el estancamiento del empleo total y la caída del trabajo **asalariado registrado**.

En el período comprendido entre 2002 y 2013, se crearon cerca de 5 millones de puestos de trabajo (según la Encuesta Permanente de Hogares), lo que presenta un claro contraste con la década de vigencia de la convertibilidad (1991-2001), durante la cual sólo se habían creado 200.000 puestos de trabajo netos (Cifra, 2011)³. El incremento en el nivel de empleo implicó una fuerte reducción de la tasa de desocupación, que pasó de un nivel máximo del 24,8% en mayo de 2002 al 7,1% en el primer semestre de 2015.

La mejora en el empleo pleno supuso una aguda contracción de la tasa de **subocupación**, que pasó de un máximo del 18,9% de la población económicamente activa en octubre de 2002 al 5,1% en el primer trimestre de 2015. En cuanto al **empleo asalariado registrado**, su crecimiento refleja una mejora en la cantidad y en la calidad de las ocupaciones. De los cerca de 5 millones de empleos creados entre 2001 y 2013, alrededor de 3 millones constituyeron puestos de trabajo registrados.

Otro de los cambios significativos de los últimos años fue la profundización y ampliación de la **negociación colectiva**: en 2010 se registraron 2038 convenios y acuerdos colectivos, la cifra más elevada desde la restauración de este mecanismo en 1988 (OIT, 2011). Se destacó además la tendencia a una progresiva convergencia entre los **salarios de convenio** y los **efectivamente abonados por las empresas**, lo cual redujo la individualización de la relación salarial. En estos años se promovió además la revitalización del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil, que se reinstaló en 2004 luego de haber estado desactivado en la década del 90, se puso en funcionamiento la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y se estructuró la Paritaria Nacional Docente en 2005, entre otros cambios importantes (Etchemendy, 2011).

Sin embargo, estas transformaciones positivas en el mercado de trabajo conviven en la actualidad con fenómenos problemáticos de gran impacto, que tienen en común un efecto de **fragmentación en la clase trabajadora**, y de precarización de sus condiciones laborales y sus posibilidades de organización y lucha.

Aún después de más de una década de crecimiento, en la que la tasa de desocupación se redujo notablemente y también se logró una caída importante en las tasas de trabajo no registrado, todavía **uno de cada tres trabajadores no está registrado**, lo que trae aparejado que un tercio de los trabajadores no solo tiene un nivel salarial considerablemente menor sino también una falta de derechos básicos y de cobertura sindical, cuyas consecuencias se agravan en contextos inflacionarios.

Al mismo tiempo, el análisis de la presencia e impacto de la **tercerización laboral**, aunque quizás más difícil de detectar, es otro fenómeno decisivo para un diagnóstico y comprensión del estado de las relaciones laborales en la Argentina de la última década. Aun cuando no existen estadísticas confiables para medir el fenómeno, y no se han desarrollado hasta el momento estudios comprensivos desde el Estado, los **procesos de conflictividad y protesta** de los trabajadores han servido para llamar la atención respecto de la importancia y alcance de esta estrategia empresarial que afecta a colectivos muy relevantes de trabajos en un amplio arco de actividades económicas. En las páginas siguientes, analizaremos una serie de casos y procesos que pueden resultar útiles para reunir evidencia acerca de la presencia de esta problemática en la Argentina actual.

I. La tercerización en diversas actividades del sector industrial

Desde el final del régimen de la Convertibilidad, luego de la crisis de 2001-2002, la economía argentina recorrió una trayectoria de crecimiento, apenas interrumpida entre fines de 2008 y mediados de 2009 tras el impacto de la crisis internacional y en el contexto de una economía que se había desacelerado fuertemente producto del severo conflicto entre el gobierno y la cadena agroindustrial por las retenciones móviles, entre marzo y julio de 2008, y el fuerte impacto de una sequía que afectó a buena parte de la región pampeana entre mediados de 2008 y principios de 2009. El sector manufacturero tuvo un rol destacado en este proceso y en la expansión del empleo. Sin embargo, **el desempeño de la industria no fue homogéneo** y a partir de fines de 2011, comenzó una etapa de estancamiento, tanto industrial como a nivel de la economía en general, que persiste hasta la actualidad, debido en buena medida al resurgimiento de la restricción externa (Porta et al, 2014).

El crecimiento industrial de los primeros años de la posconvertibilidad se caracterizó por una expansión generalizada de las distintas ramas manufactureras, en especial de aquellas más afectadas previamente, lo que impactó positivamente en la recuperación de

empresas pequeñas y medianas y en el crecimiento del empleo industrial. La puesta en funcionamiento de los elevados niveles de capacidad ociosa, en un principio, y las ampliaciones posteriores facilitaron la creación de nuevos puestos de trabajo, al mismo tiempo que la productividad laboral media continuó creciendo (Porta et al, 2014; Coatz et al, 2015). Esta dinámica del sector manufacturero comenzó a ralentizarse a partir de 2008 y, luego de algunas fluctuaciones marcadas, la evolución de la industria se desaceleró para finalmente estancarse hacia finales de 2011, momento desde el cual, salvo puntuales excepciones, la tendencia ha sido hacia un leve declive en su volumen de producción (Porta et al, 2014).

Proponemos abordar aquí una breve síntesis de las evidencias disponibles sobre cuatro actividades industriales de gran relevancia, aunque con diferencias pronunciadas tanto en lo que se refiere a la composición empresarial como en la dinámica, organización y niveles salariales, de vida y de organización de sus trabajadores. En todas ellas fue posible constatar la presencia significativa de la tercerización, aunque con evoluciones diversas en relación no sólo con sus características estructurales y su respectiva posición estratégica en las cadenas productivas, sino también con las respuestas obreras que pudieron articularse, en diálogo con distintas tradiciones sindicales. Abordaremos muy brevemente entonces la incidencia de este fenómeno en la **industria siderúrgica**, la **textil** y de **confección**, la **acitera** (alimentación) y la de **neumáticos**.

La **actividad siderúrgica** experimentó grandes transformaciones desde mediados de los años 70 hasta la actualidad, con un fuerte **incremento de la concentración y centralización del capital**, tendencia consolidada durante la década del 90, con el retiro del Estado y la privatización de SOMISA y Altos Hornos Zapla. Otras características que asumió el sector fueron la **duopolización del mercado del acero** entre dos grandes grupos económicos, Techint y Acindar, la **disminución drástica del empleo industrial** y el **aumento de la productividad** a partir de la incorporación de tecnología y la **intensificación de los ritmos de trabajo** (Azpiazu et al, 2007).

Desde la crisis de 2001 hasta el año 2012, la producción siderúrgica se ha incrementado cerca de un 25% y ronda los 5.000 millones de toneladas. Según datos recogidos por el Anuario de tendencias (2012), el sector productor de metalúrgica básica general representa el 7,9% del PBI de la industria manufacturera. Esta etapa se caracterizó además por un significativo incremento de la productividad sectorial, al tiempo que los niveles de rentabilidad estuvieron entre los más altos de la cúpula industrial. El mayor salto de rentabilidad en esta actividad tuvo lugar entre 2002 y 2007, cuando se quintuplicaron los niveles de rentabilidad respecto a la etapa 1998-2001. Sin dudas, esta impresionante variación tiene que ver con la alteración del tipo de cambio que supuso la reducción de los costos salariales, con el objetivo de garantizar una mayor competitividad (potenciada en las empresas eminentemente exportadoras como Siderca del Grupo Techint), que sostuvieron sus costos en pesos a la par que vendieron sus producciones en dólares. Las empresas orientadas al mercado interno como Acindar (en un 80% de sus ventas) se vieron beneficiadas con la creciente pujanza de las actividades de la construcción y del sector automotriz.

Recuperaremos aquí muy brevemente algunos datos y análisis disponibles sobre empresas centrales del sector, entre los que se encuentran: Acindar (perteneciente al Grupo Arcelor Mittal), Siderar y SIAT (ambas pertenecientes al Grupo Techint).

El caso de Acindar resulta muy útil para ilustrar el impacto de la tercerización en una empresa perteneciente a un grupo transnacional, que tuvo evolución muy positiva en las últimas décadas, al calor de una serie de transferencias del Estado desde la última dictadura en adelante. Investigaciones recientes enfatizan la importancia de los cambios estructurales de los 70 (implementados por José Alfredo Martínez de Hoz, quien había sido presidente de Acindar hasta su designación como Ministro de Economía de la dictadura), y de la reconversión productiva de los años 90 para la expansión de la tercerización en la planta de Villa Constitución.

En marzo de 2015, había en Acindar un total de 1.140 tercerizados y 1.214 trabajadores directos en planta, es decir que cerca de la mitad de los trabajadores eran tercerizados (Strada, 2015)⁴. Aún más, resulta clave señalar que casi el 80% de los trabajadores tercerizados trabajaban en actividades que pertenecen al *core* o núcleo principal de actividades de la empresa, tales como fabricación del acero y productos siderúrgicos, o tareas de *servicios esenciales* como el mantenimiento y la limpieza industrial. Un ejemplo muy claro de la importancia y regularidad de las tareas desarrolladas por contratistas es la reparación de hornos que dura 24 horas, se realiza cada 20 días y en la que se encuentran implicados alrededor de 150 trabajadores, 80% de los cuales son tercerizados.

La fragmentación del colectivo laboral no sólo se plasmó en la diferencia entre trabajadores tercerizados y directos, sino dentro del propio grupo de tercerizados, dependiendo de la rama en que se encuadren. Aquellos encuadrados en el Convenio UOM Rama 21 (siderúrgicos), y que participan directamente en actividades que pertenecen al núcleo de tareas específicas de la empresa, perciben salarios que se acercan significativamente a los de los trabajadores directos (es el caso de trabajadores de Harsco y Novobra). Cooperar 7 de Mayo, una cooperativa creada por los trabajadores que se dedica a las tareas vinculadas con el puerto, ha logrado un nivel salarial similar. Sin embargo, la mayoría de las empresas contratistas están bajo el Convenio UOM Rama 17 (metalúrgicos), y están privados de beneficios adicionales como peligrosidad, insalubridad, premio productivo, entre otros (o los perciben en magnitudes sustancialmente menores, aun trabajando en iguales condiciones de exposición al calor o al peligro).

Si bien esta heterogeneidad se mantiene tanto entre los tercerizados vinculados directamente al proceso productivo como entre aquellos que se dedican a tareas habitualmente categorizadas como *secundarias*, tales como la limpieza de oficinas, a partir del 2008 y con la constitución de una Comisión Interna de Contratistas, los tercerizados fueron logrando avances en materia de salarios y condiciones de trabajo. Entre ellos

se encuentran el establecimiento de *pisos salariales* por encima del básico del Convenio UOM Rama 17, la disponibilidad de uniformes y herramientas adecuadas, lugares y tiempos para el almuerzo o descanso necesarios. Una imagen que da cuenta de la precariedad y fragmentación interna que vivían los tercerizados, es que debían abastecerse de material básico de protección y seguridad, como guantes y cascos, de los cestos de basura donde los desechaban los trabajadores directos.

Todas las equiparaciones logradas estuvieron en relación con la actividad desarrollada desde el sindicato, que incorporó en su agenda la lucha por la mejora de la situación de los tercerizados, al igual que el acompañamiento de los emprendimientos surgidos en ese contexto como el caso de la cooperativa Cooperar 7 de Mayo.

Sin embargo, y a pesar de varios avances, persisten grandes desigualdades. Un ejemplo claro son las condiciones de jubilación. Cuando un trabajador directo se jubila con 50 años de edad y 25 de aportes⁵, un tercerizado se jubila con 65 años de edad y 30 de aporte (Strada, 2015).

El otro grupo económico más importante en la producción siderúrgica en nuestro país, el Grupo Techint, cuenta con cerca de 60.000 empleados en el mundo y ganancias para el 2014 cercanas a los 24.000 millones de dólares⁶. En este caso vamos a introducir algunas menciones referidas a la tercerización en Siderar, que cuenta con 6 plantas en Argentina, que emplean un total aproximado de 5.460 trabajadores de manera directa⁷. Esta cantidad no ha variado significativamente respecto de un informe que presentaba en el 2004 la gerencia Pymes del Grupo, que afirmaba que el grupo contaba con cerca de 5.000 empleados directos y cerca de 3.100 indirectos⁸. Otras fuentes, sindicales y académicas, estimaron que para el año 2011 al menos un 50% de los trabajadores vinculados a Siderar serían tercerizados (Soul, 2011)⁹.

La tercerización en las empresas del grupo existe al menos desde la década del 70, cuando se introdujeron cambios fundamentales en las relaciones de trabajo, en un contexto de feroz persecución de los

trabajadores combativos y dirigentes sindicales representativos de las distintas plantas del grupo, en las que hubo decenas de trabajadores víctimas del terrorismo de Estado.

La implementación de la tercerización se profundizó durante el proceso de reestructuración productiva de los 90, y de la compra por parte del grupo de la histórica empresa siderúrgica estatal SOMISA que había sido durante décadas un emblema de desarrollo nacional con presencia del Estado. Las tercerizaciones se profundizaron en todos los sectores productivos y partes del ciclo siderúrgico como movimiento de materias primas, diseño, colocación y mantenimiento de redes informáticas, logística, ingeniería de alto horno y otras, materiales refractarios, limpieza industrial, paradas programadas, entre otras (Soul, 2011). Perelman y Vargas (2013), analizaron que en Siderar, Planta San Nicolás (ex SOMISA) el sistema de **subcontratación** puede ser definido como de **anillos concéntricos**. En el núcleo se encuentran los trabajadores *propios* y cada uno de los anillos representan los niveles de subcontratación: **cuanto más alejadas** se encuentran las subcontratistas del centro, **peores** son las **condiciones** de trabajo de sus empleados y **menores** son las posibilidades de llegar a ser efectivizados¹⁰.

Disponemos también de un análisis de caso de la **Planta Siderar Ensenada** (ex Propulsora Siderúrgica), que documenta la presencia de la tercerización como una estrategia central desde la década del 90, y se propone diferenciar dos situaciones completamente distintas dentro del fenómeno de las tercerizaciones. Por un lado, se promovió la **formación de empresas de ex trabajadores** que mantuvieron una relación de dependencia productiva con Siderar; desembocando la mayoría de ellas en una crisis definitiva que las llevó a la quiebra entre el año 2000 y 2001, con la excepción de la empresa **TICEM S.A.**, que permanece hasta la actualidad. Por otro, existieron procesos de subcontratación de **grandes empresas**, incluso multinacionales que continúan siendo las principales hasta la actualidad (Esponda, 2012).

La constitución inicial de las empresas de ex trabajadores, que pasaron a ser **pequeños empresarios subcontratados**, fue posible a partir de la **inversión** por parte de todos los *socios* del dinero del **retiro voluntario**, no sólo para adquirir los lugares de funcionamiento y toda la inversión inicial, sino que en muchos casos comenzaron a abonar las maquinarias que Siderar les vendió y que en la mayoría de los casos terminaron de pagar varios años después. Al mismo tiempo, la **dependencia productiva** respecto de Siderar llegaba en la mayoría de los casos a un 80% o 90%, lo cual los posicionaba en un lugar de **vulnerabilidad** frente a, por ejemplo, la definición del valor horario de la fuerza de trabajo. Por lo tanto, no sólo se mantuvieron en una **situación de subordinación laboral y productiva**, sino que implicó un empeoramiento de sus **condiciones de trabajo y de vida**. Esta es justamente la situación que atraviesan los trabajadores de TICEM S.A., única empresa sobreviviente de ese proceso.

Pero más allá de esta situación específica de las empresas contratistas conformadas por ex trabajadores, existen un gran número de trabajadores tercerizados que no están encuadrados en situaciones de este tipo, sino que son empleados por empresas más grandes subcontratadas por Siderar. Al menos hasta el 2013, **59 empresas eran subcontratadas** por Siderar bajo la órbita de la Cámara Argentina del Acero¹¹. Muchos de estos trabajadores tercerizados trabajan en las mismas instalaciones de la empresa, realizando las mismas tareas que los trabajadores directos, a veces se los nombra como *tercerizados efectivos*¹². Fuera de este grupo que presta servicios afectados directamente al ciclo industrial siderúrgico, existen otras empresas subcontratadas en servicios habitualmente nombrados como secundarios, como limpieza de oficinas, vigilancia, etcétera.

La experiencia de trabajadores de otra de las empresas del grupo **Techint** perteneciente a su vez (junto a la empresa **SIDERCA**) al grupo **Tenaris, SIAT Valentín Alsina**, también da cuenta de las consecuencias de la tercerización. Tenaris representa a un grupo de productores de tubos con y sin costura, actividad orientada a las industrias petroleras,

automotrices y mecánicas, cuya producción se destina en un 70% al mercado internacional (Wyczykier, 2011).

La **tercerización** en esa empresa, al igual que en las demás empresas del grupo, se profundizó a **partir de la década del 90**. La contratación llamada *eventual* se comenzó a realizar por medio de agencias de colocación y de empresas tercerizadas, que en realidad cubrían tareas regulares del proceso productivo. Durante toda la década del 90 y con la **convalidación del gremio**, que lo consideraba como algo *natural*, los trabajadores **eran contratados y despedidos continuamente**, hasta que la fragmentación en el colectivo de trabajo comenzó a ser visualizada y puesta en cuestión por un grupo de trabajadores que lograron ganar la **conducción de la comisión interna** en el año 2002, a partir de lo cual comenzaron un trabajo de **concientización** fundamental para lograr un cambio.

Finalmente, en un proceso de conflicto interno que duró varios años lograron hacia el 2010 que en SIAT prácticamente **no hubiera trabajadores contratados como eventuales** realizando tareas regulares, a partir de la efectivización de la mayoría de los contratados y el reconocimiento de su antigüedad como trabajadores. Sin embargo, este proceso que concretamente resultó una experiencia exitosa contra la tercerización, y que fue de avances muy paulatinos con la **incorporación a la planta estable** de grupos de tercerizados, derivó en una **política empresarial de suspensiones** bajo la justificación de que la empresa no estaba en condiciones de contratar de manera permanente a los trabajadores. Las suspensiones de personal, que en un primer momento se suponían transitorias, se convirtieron en constantes aproximadamente desde el año 2010. Durante las mismas los trabajadores no concurren a su lugar de trabajo, cobran un 85% del salario sin ningún beneficio adicional, sin aportes jubilatorios y demás cargas patronales; y se encuentran en un estado de incertidumbre y angustia respecto del futuro laboral, y con menores posibilidades de encuentro para organizarse y desarrollar estrategias sindicales dentro del espacio de trabajo¹³.

Los tres casos que hemos analizado de la industria siderúrgica, todos ellos vinculados a los dos grupos económicos más importantes del sector, Arcelor Mittal (Acindar) y Techint (Siderar y Siat), nos han servido para ilustrar la extensión de la **tercerización hacia actividades regulares que pertenecen al núcleo central de la empresa**, a partir de estrategias diversas: por medio de empresas contratistas o agencias de colocación de mano de obra; y por medio de lo que se conoció (en Siderar y Acindar) como *privatización* de sectores productivos, a partir de lo cual se promovieron retiros voluntarios y formación de empresas de ex trabajadores.

En todos los casos, **las condiciones de trabajo y salariales** de los trabajadores se vieron afectadas en forma **regresiva**, y se tendió a la transferencia hacia los trabajadores de responsabilidades y riesgos netamente empresariales. La **fragmentación y desigualdad** dentro de trabajadores que comparten un espacio de trabajo es una constante en cada uno de los casos analizados, y aún en los casos que podríamos considerar como más favorecidos, los trabajadores quedaron en un lugar de subordinación y condicionamiento respecto de la dirección empresarial.

El caso de la **industria textil y de la confección** resulta también muy relevante, ya que condensa muchas de las problemáticas asociadas a la **expansión de la tercerización**, como la **reestructuración de la industria** a nivel global, la transnacionalización de los capitales y su búsqueda de condiciones laborales más favorables a sus intereses, la **migración** vinculada a la búsqueda de empleo, y la estrecha relación entre tercerización y **precarización** de la fuerza de trabajo, que en este sector llega al extremo. Por otro lado, la importancia de este sector en la problemática y sus corolarios a nivel global ha tenido su contracara en la organización de centrales sindicales internacionales, que entienden que ante una estructura productiva de gran complejidad a nivel global, y una internacionalización por parte de muchas empresas, es necesario promover una organización de los trabajadores también a nivel global. Aunque es muy importante remarcar que estas organizaciones internacionales no han llegado a tener la incidencia

local que sería deseable para hacerle frente a la explotación diaria que sufren miles de trabajadoras y trabajadores, es importante visualizar su existencia y los desafíos que actualmente enfrentan¹⁴.

En esta actividad industrial se verifica una tendencia global de expansión de diversas formas de subcontratación. Teniendo en cuenta que se trata de una actividad de mano de obra intensiva, este nuevo sistema logró en pocos años **augmentar la productividad con una reducción significativa de los costos**, por medio de la precarización de las condiciones de la fuerza de trabajo (Benencia, 2009). Esta reestructuración se plasmó en unidades económicas diferentes. Por un lado surgieron las maquiladoras, que son medianas o grandes fábricas que producen en gran escala prendas estandarizadas y trabajan por orden directa o de intermediarios de marcas y cadenas minoristas de países centrales. Por otro, se generalizaron, desde la década del 70 y particularmente en las últimas décadas, los talleres de costura que están insertos en grandes ciudades y que surgieron con el objetivo de producir principalmente pequeñas órdenes de prendas de moda para mercados locales altamente segmentados (Montero, 2014).

En la Argentina, la industria textil había sido una de las actividades industriales más afectadas no sólo en el primer ciclo de reformas estructurales, operadas desde mediados de los años 70, y también especialmente durante la segunda ola de reformas neoliberales en la década de 1990. La salida de la crisis de 2001-2002 marcó un punto de inflexión fuerte en la evolución de la actividad, marcando el comienzo de una etapa en la cual se revirtió la tendencia previa (Ferreira y Schorr, 2013).

La fundación Pro-Tejer estima que la **industria textil y de confección** generó desde la devaluación de 2002 y hasta 2009 alrededor de 233.000 puestos de trabajo, y empleó directamente a 456.000 trabajadores en todo el país, lo que representaba un **10,4% del empleo industrial total** (Lieutier, 2009). Sin embargo, la calidad de este empleo era paupérrima, y una gran mayoría de las trabajadoras y trabajadores del sector se encontraban en **condiciones de**

contratación precarias, sin representación sindical y con salarios muchas veces **inferiores** a las necesidades de **subsistencia**, situación que continuó en el *renacer* del sector luego de la crisis del 2001-2002 con la proliferación de pequeños talleres textiles tercerizados (Salgado, 2012)¹⁵.

Durante todas las fases de la cadena de valor de la industria textil y la industria de la indumentaria pueden encontrarse situaciones de tercerización, aunque esta modalidad parece concentrarse en el momento de confección, y más recientemente también en moldería y corte.

Si bien existen establecimientos de distinto tamaño, escala y estrategia de comercialización, todos tienen vínculos, directos o indirectos, con talleres textiles. Entre ellos, empresas vinculadas con marcas de primera línea, que cuentan con locales propios de comercialización; empresas medianas que logran acceso al consumidor final a través de comercios multi-marcas; empresas pequeñas que no tienen acceso a la red formal de comercialización y basan su estrategia en la venta masiva de productos a bajos precios; y en el último peldaño se encuentran los pequeños fabricantes estrechamente vinculados a las ferias informales (Lieutier, 2009 y Gago, 2014). A ello se suma un nuevo circuito de comercialización, de gran crecimiento en los últimos años, que son los hiper y supermercados (Lieutier, 2009).

Según información brindada por fuentes sindicales e investigaciones académicas, existirían cerca de **10.000 talleres** en todo el territorio nacional, 5.000 de los cuales se encontrarían en la **Ciudad de Buenos Aires** (Adúriz, 2009: 14).

Los talleres presentan **diversas formas de registro**: en el extremo formal están los que cumplen lo establecido por la **Ley 12.713 de Trabajo a Domicilio**, que presume el **vínculo solidario con la marca** y por esto puede constituir una valiosa herramienta de protección laboral (una relación que se intentó modificar en 2008 para desvincular a las marcas

de su responsabilidad patronal)¹⁶. Entre los que carecen de registro, es necesario **diferenciar** entre aquellos para quienes la confección es una **estrategia de subsistencia del hogar**, respecto de los talleres que emplean a personas en condición de **reducción a la servidumbre, reclutadas y trasladadas a través de redes de trata de personas** (Salgado, 2012). Tener en cuenta este complejo entramado, escuchar a los protagonistas, sus trayectorias y estrategias, y comprender el papel que juegan mecanismos de legitimación operados desde el poder económico y político y reproducidos por amplios medios es fundamental para empezar a discutir formas de contribuir a la organización de los trabajadores en este sector (Gago, 2014).

En el caso de los talleres que operan de manera clandestina, con una muy elevada participación de trabajadores **migrantes** (que en algunos casos incluían **niños**, que o bien desempeñaban tareas o bien convivían en estas condiciones con sus padres trabajadores) estaban sometidos a jornadas de trabajo de **más de 16 horas**, su lugar de residencia era el mismo taller y tenían posibilidades de **movilidad reducida**, las **condiciones de trabajo** eran sumamente precarias, llegando incluso a ponerlos en **peligro de muerte**, al tiempo que las condiciones salariales constituían en su mayoría arreglos discrecionales con los patrones, desfavorables para los trabajadores (Benencia, 2009; Adúriz, 2009; Lieutier 2009).

Todo esto se puso de manifiesto en forma brutal el 30 de marzo de 2006, cuando el incendio de un taller textil situado en la calle Luis Viale 1269, en la ciudad de Buenos Aires, acabó con la vida de seis personas —cuatro eran niños—, todas ellas de nacionalidad boliviana (Lieutier, 2009). Si bien este hecho, que tomó gran notoriedad pública y generó una alarma generalizada respecto de las extremas condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores y sus familias, llevó a una mejora temporal en cuanto a las inspecciones y controles por parte del Estado en contra de los talleres precarios y/o clandestinos, estos esfuerzos iniciales no se sostuvieron y no fueron suficientes para transformar la realidad de los trabajadores del sector. Esto quedó claro cuando el 27 de abril de 2015 tuvo lugar otro incendio de un taller clandestino, en este caso en la calle Páez 2796, en el barrio de Flores de la Ciudad de

Buenos Aires, ocasionando la muerte de dos niños de 7 y 10 años, y la intoxicación y heridas a otros dos adultos, padres de los niños. Los médicos y los bomberos tuvieron una gran dificultad para entrar al establecimiento porque la mayoría de las puertas y ventanas estaban tapiadas. Si bien nuevamente el hecho generó atención mediática, aún en condiciones tan extremas, no se producen transformaciones imprescindibles que permitan transformar estas condiciones inaceptables.

Con respecto a la distribución de las **ganancias** en esta actividad económica, una investigación del 2010 afirmó que sólo el **1,8% del valor de venta** de las prendas **representa el valor pagado al trabajador** como salario (Lieutier, 2009; Salgado, 2012), siendo que en el caso de la confección los trabajadores aportan el 60% del valor agregado (Barattini, 2010: 463).

Casos emblemáticos recientes como el de la **empresa textil Elemento**, que fabrica medias con su propia marca pero que además es contratada por otras grandes marcas para la elaboración de sus medias, ilustran que la **explotación extrema** de los trabajadores textiles no se limita a los pequeños talleres. En esta fábrica, que inició sus actividades en **1990**, **no había habido representación sindical** a pesar de las condiciones extremadamente regresivas de trabajo y organización, a las que se sumaba un control permanente con cámaras y una violación de sus derechos más básicos (Ceprodh, 2013). El 29 de julio de 2013, una empleada, tras una discusión en la oficina de recursos humanos en la que le exigían mantener ritmos y condiciones de trabajo que le resultaban inaceptables, se prendió fuego a sí misma en el lugar de trabajo. Este hecho provocó un **punto de inflexión** en la vida de la fábrica, y se activó por primera vez en muchos años un proceso de organización por parte de los trabajadores, tendiente a elegir referentes por sector para que plantearan sus reivindicaciones ante el empleador, logrando mejoras muy significativas como una jornada laboral convencional, de 9 horas y media entre lunes y viernes, cuando antes la jornada laboral llegaba a 11 o 12 horas sin pago de horas extras (Ceprodh, 2013). En este marco, dos de

los trabajadores que se estaban presentando como candidatos a delegados, fueron despedidos con falsos argumentos por la empresa, y aunque la justicia laboral dictaminó en su favor, tardaron más de un año en ser reincorporados a sus puestos de trabajo. Este caso ejemplifica la **impunidad** con la que actúan las empresas tanto en la **persecución** y el **despido** de aquellos trabajadores que intentan organizarse y cambiar sus condiciones, como en el **desconocimiento** de los **fallos judiciales** que protegen los derechos laborales más básicos.

Otra actividad muy relevante del sector industrial es la **industria del neumático**, que tiene sus orígenes en nuestro país en la década del 30 a partir de la instalación de las empresas multinacionales Pirelli, Firestone y Goodyear, presentando desde sus inicios características oligopólicas con presencia mayoritaria de capital extranjero. En la actualidad, luego del cierre de Goodyear en 1999, existen en el país tres grandes empresas productoras: **Pirelli** de capitales italianos, **Bridgestone** de capitales japoneses y **Fate** de capitales nacionales. Este conjunto de principales empresas concentra la mayor parte del empleo del sector (Cifra, 2012; Wahlberg, 2013).

Si bien a partir de mediados de los 80 el sector había emprendido una serie de transformaciones tendientes a **reorganizar la producción**, hasta ese momento, la mayor parte de los trabajadores afectados a tareas centrales y aquellas consideradas **periféricas** (como choferes, limpieza, vigilancia) estaban incluidos como **rubros dentro del convenio**. A **principios de los 90** se firmó un **convenio** que **excluía** a una gran cantidad de **personal**, antes personal propio. Si bien existieron conflictos importantes que intentaron combatir la flexibilización laboral, no pudo evitarse el avance, que se expresó en nuevas formas de organización productiva y respecto del salario a partir de ítems variables vinculados a la productividad, que transferían responsabilidad hacia los trabajadores.

Por otro lado, se verificó un **avance de las tercerizaciones** no sólo en actividades llamadas **periféricas** y de **mantenimiento** sino en **actividades que pertenecían al núcleo**. En la empresa que lideró el sector, **Pirelli**, las sucesivas derrotas sindicales de base de los primeros años de la década del 90, hicieron que finalmente el gremio quedara dirigido

por personas afines a los intereses empresarios, que se mantuvieron durante catorce años en la conducción. En ese contexto, la empresa avanzó fuertemente con la tercerización de sectores diversos, desde comedores, limpieza y vigilancia, hasta la logística, sectores de producción y mantenimiento. Estas experiencias se trasladaron a mediados de los 90 a la empresa **Goodyear**, donde se tercerizaron entre otros sectores, la usina y el depósito. Finalmente, hacia fines de los 90 en **Firestone**, la dirección empresarial comenzó a presionar para implementar la tercerización, lográndolo a pesar de la resistencia de ciertos sectores obreros. Este último proceso estaba sumamente condicionado, no sólo por la **amenaza de cierre** por parte de Bridgestone si no se aceptaban las tercerizaciones, sino por el cierre de Goodyear en 1999, donde los trabajadores habían emprendido importantes medidas de resistencia.

A partir del 2005, un grupo de trabajadores logró la mayoría en la representación del sindicato obteniendo la secretaría general del **Sindicato Único de Trabajadores del Neumático (SUT-NA)**. Esta nueva gestión retomó la discusión sobre la necesidad de **revertir la tercerización** de muchos de los trabajadores que se había logrado en la década del 90 y su exclusión del convenio. La decisión de emprender esta demanda en **todas las empresas del sector a la vez** fue fundamental para que no se generaran diferencias no sólo entre trabajadores, sino también entre las empresas respecto a las justificaciones que pudieran esgrimir por los costos laborales y diferencias de competitividad que pudieran derivarse.

Existían en las plantas dos situaciones principales que generaban fragmentación: por un lado la diferencia entre **viejos** y **nuevos** trabajadores. Estos últimos habían entrado a trabajar después de que se avanzó fuertemente con la flexibilización y la tercerización (entre 1999 y 2001), y lo habían hecho en peores condiciones. A modo de ejemplo, en el caso de Fate, existían en sectores de producción al menos la mitad de trabajadores **nuevos** que ganaban un 20% menos que los trabajadores **viejos**.

Por otro lado, la otra situación era la de los trabajadores tercerizados, que según las estimaciones eran 270 aproximadamente: 200 en producción, 40 en mantenimiento y 30 en depósitos.

Un primer desafío para desandar este camino de tercerización se presentó frente al conjunto de trabajadores que sí estaban incluidos en el convenio, y que temían que la lucha por la **igualación de las condiciones** de trabajadores nuevos y tercerizados fuera en detrimento de sus propias condiciones salariales. Para lograr la igualación de los nuevos y de los trabajadores tercerizados debían lograr un porcentaje mucho mayor de aumento salarial (entre un 32% y un 38% más, dependiendo de la fábrica) para ese grupo. Los viejos trabajadores entendían que esto de alguna manera perjudicaba su propia negociación salarial, ya que aumentaba el *costo laboral* de las empresas. Más allá de estas dificultades, el sindicato evaluó que a largo plazo era una decisión estratégica que había que tomar considerando que no podían existir realidades tan disímiles al interior del colectivo de trabajadores, para lo cual fueron logrando, luego de muchas discusiones, el apoyo de los *viejos* trabajadores.

La estrategia que utilizaron fue promover la inclusión de estos trabajadores en el Convenio Colectivo N° 486/07, que comenzó a regir formalmente desde el año 2007. De esta manera, lograron que muchos de los trabajadores tercerizados de sectores directamente vinculados a la producción se convirtieran en trabajadores de planta, eliminando la tercerización en las líneas de producción, y que los *nuevos* trabajadores tuvieran las mismas condiciones que los viejos, contribuyendo a una **mayor unificación del colectivo laboral** y a una **reversión de los procesos de fragmentación** profundizados en la década del 90. A pesar de estos grandes avances, no se ha logrado aún un proceso de incorporación de trabajadores que realizaban tareas denominadas *periféricas* como limpieza, vigilancia, comedores, entre otras.

Por último, queremos referirnos a otra actividad industrial muy relevante para analizar la evolución de la tercerización: la **industria aceitera**. Esta actividad tuvo un amplio crecimiento de la mano de los cambios en la producción agropecuaria y el crecimiento de la producción cerealera, particularmente de soja orientada al **mercado internacional**. En

Rosario y San Lorenzo, el sector oleaginoso adquirió mayor peso durante la década del 90 a partir del incremento de la capacidad de procesamiento evidenciado desde 1997, gracias a la desregulación portuaria y la profundización del dragado del río Paraná (Vogelmann y Vitali, 2014)¹⁷. En un contexto de **concentración y centralización** empresarial se llevó adelante una reconversión productiva, de la mano de la flexibilización laboral y de profundas reformas de las relaciones laborales.

Las organizaciones de la zona desarrollaron experiencias muy relevantes en esta **actividad estratégica**. El **Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros Rosario (SOEAR)** experimentó un crecimiento en esta etapa en su número de afiliados y más tarde en el lugar de conducción nacional que asumieron sus dirigentes (en 2009 se impusieron al frente de la **Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines** de la República Argentina). Desde el año 2003 se desarrollaron procesos de lucha de los trabajadores aceiteros contra las tercerizaciones, en los que el SOEAR denunció activamente, con cortes de ruta e interrupción del acceso a los establecimientos, el elevado número de trabajadores subcontratados existentes en el sector, con distintos convenios de trabajo y en condiciones de gran flexibilidad (Vogelmann y Vitali, 2014).

En 2005, estas protestas desembocaron en la firma de un **nuevo convenio** colectivo, el CCT N° 420/05, en el que se consiguió eliminar la diferenciación en el ámbito de aplicación entre los trabajadores de las empresas intervinientes, ya sean éstas subsidiarias o principales (Senén González y Medwid, 2007)¹⁸. Este convenio estableció que todos los **trabajadores de las distintas actividades productivas** de la producción aceitera queden **comprendidos en él**, incluso los trabajadores que desempeñan actividades “subsidiarias o accesorias de otras principales a las que pertenezca el establecimiento” aclarando “en tanto las condiciones de trabajo no se encuentren fijadas en otros regímenes convencionales”. Asimismo, intenta una **limitación de la tercerización indiscriminada**, puesto que en su artículo 44 explícita que “no podrá utilizarse contratistas para realización de tareas comunes, regulares y habituales de los establecimientos, salvo

para los trabajos extraordinarios” (Battistini, 2010; Del Bono, 2014).

Este convenio colectivo logró entonces un paso significativo, y a partir de este primer paso, los trabajadores aceiteros siguieron avanzando. Durante 2008, también en un contexto de conflictividad abierta en reclamo por incrementos salariales, los trabajadores de **Dreyfus** lograron la aplicación del convenio colectivo de esa actividad para los trabajadores del área conocida como carga y descarga (La Capital 24/4/2008, citado por Vogelmann y Vitali, 2014). En abril de 2011, el SOEAR y representantes de las empresas **Molinos Río de la Plata** y **Cargill** firmaron un Acta Acuerdo (expediente N° 1.311.623/09) en la que se ratificó la vigencia del artículo 44 del CCT que rige la actividad, y en el transcurso de ese año, según figura en documentos sindicales, 38 trabajadores de mantenimiento mecánico, eléctrico y operario de limpieza fueron incluidos a planta permanente de la empresa Molinos (Vogelmann y Vitali, 2014). A pesar de estos significativos avances, cabe señalar que en muchos casos no pudo modificarse aún la permanencia de trabajadores tercerizados para la realización de tareas extraordinarias, lo que continúa presentando un enorme desafío para la acción gremial, ya que estos trabajadores siguen padeciendo condiciones de trabajo diferenciales y en muchos casos peligrosas dentro de las mismas plantas.

Al mismo tiempo, resulta muy interesante la experiencia desarrollada por el **Sindicato de Obreros y Empleados (SOEA)** del departamento de **San Lorenzo**, que desde 2001-2002 inició un proceso de recuperación del sindicato y de organización, que le permitió pasar de **menos de 300 afiliados a casi 3.000** que tienen en la actualidad. El proceso de lucha contra la tercerización fue también un eje central de esta recuperación sindical, y tuvo un primer paso, en 2004, en la concreción del CCT N° 391/04, que les permitió encuadrar a **todos los trabajadores**, tanto efectivos como tercerizados. En los años posteriores a la firma del convenio, y especialmente desde 2010, se llevaron adelante importantes conflictos en las plantas de **Bunge Argentina**, plantas **Puerto General San Martín** y **San Jerónimo**, y también en **Nidera**, que desembocaron en un acuerdo firmado el 24 de noviembre de 2011 ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, que estableció que **todo el personal encuadrado en el**

Convenio N° 391/04 de los aceiteros de San Lorenzo debía pasar a **planta permanente**. Esto permitió, como explican los representantes sindicales, volver a lograr “una sola clase de trabajadores aceiteros, como antes de los años 90, cuando surgió la tercerización”, lo que a su vez constituyó una base fundamental para fortalecer la posición de los trabajadores del sector en las negociaciones salariales y de condiciones de trabajo, en las que vienen logrando mejoras sustantivas¹⁹.

En suma, aun cuando la tercerización aparece como una estrategia empresarial de gran presencia e importancia en el sector industrial, resultan notables al mismo tiempo una serie de procesos de organización sindical que buscaron combatirla, y en muchos casos lograron transformaciones muy significativas, particularmente en sectores de alta rentabilidad y de importancia estratégica.

II. La tercerización en el sector de servicios

Como hemos desarrollado en otros trabajos (Basualdo y Esponda, 2014), la expansión de la tercerización en muchos casos ha venido de la mano del crecimiento del sector servicios, también llamada terciarización. Si tomamos en cuenta la definición de *servicios* de organismos internacionales como el FMI, engloba una diversidad de actividades tales como viajes (personales y de negocios), transportes (fletes, pasajeros y otros, ya sean terrestres, marítimos o aéreos), y *otros* servicios, donde se incluyen una cantidad muy grande de actividades tales como comunicaciones, construcción, seguros, financieros, informática e información, regalías y servicios de licencias, otros servicios empresariales, servicios personales, culturales y recreativos, y servicios de gobierno; y a su vez, dentro de cada una de estas categorías podrían enumerarse una gran cantidad de actividades (Del Bono y Henry, 2010)²⁰.

En lo que se refiere a la expansión de la tercerización en el sector público, debemos analizarla en vinculación con las sucesivas reformas del Estado que se promovieron fuertemente a partir de la crisis de los 70 y se profundizaron en nuestro país en los años 90, así como en muchos otros países de América Latina. En esta década el diagnóstico

sobre ellos la responsabilidad sobre la cuestión previsional, obra social, accidentes de trabajo, etc. Según datos de la ONEP (Oficina Nacional de Empleo Público), esta modalidad **disminuyó fuertemente a partir del 2007** (Poblete, 2012: 13).

Aunque no encontramos panoramas comprensivos de las distintas formas que asume la tercerización en el empleo estatal, existen algunos aportes parciales que enfatizan la existencia de tentativas de organización por parte de trabajadores estatales y sus sindicatos para lograr el pase a planta o por evitar que ciertos servicios sean tercerizados, en varias reparticiones y territorios. Cabe destacar, en este sentido, el proceso llevado adelante por representantes sindicales de ATE en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en cuestionamiento de dos procesos de tercerización en ámbitos distintos de dicha dependencia estatal. Por un lado, los trabajadores denunciaron lo sucedido con la Dirección de Desarrollo de Servicios Informáticos, área de entre 130 y 200 trabajadores según las épocas, los que siempre estuvieron bajo una modalidad particular de contratación, dado que los salarios por esa actividad tenían escalas distintas a las previstas por el empleo público. Desde 2011 los trabajadores debieron enfrentar un cambio de estructuras y organización interna a partir de la contratación de consultoras externas, proceso que fue resistido por un importante grupo de trabajadores, ocasionando un conflicto que se desarrolló por varios años y que terminó con un cambio radical en la organización del sector y en la disolución de un equipo que había hecho contribuciones muy relevantes al soporte informático de las tareas del Ministerio. Al mismo tiempo, los integrantes de la Junta Interna de ATE del Ministerio acompañaron también a los trabajadores de servicios de mantenimiento y limpieza, promoviendo procesos de organización sindical y demandando su pase a planta²¹.

Otro caso relevante en torno a la tercerización en el empleo estatal y la organización de los trabajadores es la experiencia de la casa central del Banco Nación de la República Argentina. Por un lado, se registró la presencia de trabajadores tercerizados en el sector de informática, en coexistencia con una gran mayoría de trabajadores de planta

desempeñando tareas similares. Varios de ellos trabajaban en el Banco hacía años pero con distintos empleadores, ya que al vencer la licitación con una empresa eran recontratados por otra (algunas de ellas fueron multinacionales como Indra, otras más pequeñas como Megatech). Estos trabajadores cobraban aproximadamente un tercio de lo que deberían haber cobrado siendo de planta, al tiempo que se encontraban sometidos a una estabilidad laboral muy grande, con grandes dificultades para la organización sindical, ya que podían ser despedidos fácilmente, algo que de hecho ocurrió ante los intentos de organización, cuestión que está siendo disputada en la actualidad por agrupaciones sindicales de base que se están organizando en el banco. También se delegó a empresas contratistas la elaboración de alimentos y su distribución con *carritos* por las oficinas. Muchos de los trabajadores de esa actividad también tenían años de trabajo en el banco, pero al igual que en el caso de los trabajadores de informática, sufrieron la rotación de empleadores. En el año 2013 cerca de 40 trabajadoras y trabajadores que se encontraban en esta situación, sometidos a una constante inestabilidad laboral, fueron notificados de su despido porque la nueva empresa licitante no los iba a recontratar, lo que motivó una recolección masiva de 1200 firmas dentro del banco, con lo que se logró que fueran recontratados, continuando, sin embargo, en su condición de tercerizados²².

Por último, más allá de estos dos casos, es importante mencionar que el Banco Nación externalizó muchos de sus servicios por medio de una empresa perteneciente al Grupo Banco Nación, llamada *Nación Servicios* especializada en brindar soluciones tecnológicas y comerciales para medios de pago. Según su página *web*, esta empresa cuenta con más de *1.300 colaboradores*, que serían en realidad empleados. Cabe remarcar que, a futuro, resulta importante profundizar en este tipo de subcontrataciones intergrupo, surgidas fundamentalmente a partir de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Este caso enfatiza la importancia de profundizar el avance de la tercerización en la actividad bancaria, no sólo en el sector público sino también en el privado, al calor de la flexibilización laboral y de las transformaciones tecnológicas.

Otros procesos en el sector de servicios muy vinculados a las

transformaciones del Estado son las distintas **actividades de transporte**, entre las cuales nos referiremos aquí muy brevemente a los casos de ferrocarriles y de subterráneos, que resultan muy significativos.

En lo que se refiere al **caso de los ferrocarriles**, el proceso de cambio en las relaciones laborales se encuentra directamente asociado al proceso de privatización posibilitado por la **Ley de Reforma del Estado**, en combinación con el Decreto-Plan 666/89 de Reestructuración Ferroviaria que contempló la **apertura al capital privado** y una fuerte **racionalización** y reducción de gastos (Felder, 2007). Entre 1990 y 1992 hubo diversas convocatorias a licitación que incluían el ramal Rosario-Bahía Blanca, el servicio de cargas del ex ferrocarril Urquiza, del ex ferrocarril Mitre y del San Martín y el remanente del ex ferrocarril Sarmiento. Asimismo se licitaron los servicios interurbanos de cargas del Roca y del Belgrano. Ante la ausencia de empresas interesadas en licitar este último, en 1997 el gobierno aceptó la **propuesta de la Unión Ferroviaria**, el mayor sindicato del sector, que se haría cargo del mismo a cambio de un **subsidio estatal** (Felder, 2007).

Este proceso de privatización fue **resistido** muy activamente por los trabajadores ferroviarios. En marzo de 1991, una **prolongada medida de fuerza de trabajadores ferroviarios** fue utilizada por el gobierno para anunciar la privatización de los servicios metropolitanos de pasajeros y de las líneas de subterráneos, ofreciendo un **subsidio estatal** a quienes se hicieran cargo de la operación de los ramales, que cubriría tanto los **gastos de funcionamiento** como las **inversiones necesarias** para el mantenimiento y renovación de la infraestructura y las instalaciones. De esta manera se reafirmaba la voluntad política de achicar el rol del Estado y de atraer el interés empresario, aun en abierta contradicción con el objetivo de reducción del gasto público que fue una de las justificaciones privilegiadas de las privatizaciones. En este caso, la oferta de subsidios estatales atrajo un número mayor de empresas que se presentaron a licitación (Felder, 2007).

Hacia 1999, cuando se completó la revisión de los contratos, se **validó** la pobre gestión de los operadores privados, reduciendo las obligaciones de inversión, aceptando los incumplimientos, la reducción de la longitud de los ramales en uso, y el deterioro de los bienes que, recordemos, siguen siendo propiedad del Estado. Los nuevos contratos formalizaron la prioridad de los intereses empresarios y el abandono del rol orientador del desarrollo de la red por parte del Estado. Esta situación no sólo continuó durante la presidencia de Fernando de la Rúa, desde 1999 a 2001, sino que se vio agravada a partir de la crisis fiscal que llevó al Estado a pagar los subsidios a los operadores de los servicios metropolitanos de manera muy irregular, en consecuencia, se multiplicaron los reclamos empresarios, se paralizaron las obras destinadas al mantenimiento y decayó aún más la calidad del servicio.

La reformulación radical de la actividad ferroviaria durante el período analizado se evidencia al comprobar que, de los 90.000 trabajadores ferroviarios existentes antes de la privatización, pasaron a ser aproximadamente 9.000 luego de ella. Este es el marco necesario para comprender los procesos de tercerización y flexibilización laboral en la actividad ferroviaria, que no se produjeron con independencia de las organizaciones sindicales, sino que fueron encabezados por un sector de esta dirigencia que fomentó la desmovilización de la clase trabajadora, y promovió cambios profundos en la actividad de los sindicatos, que dieron origen a lo que se denominó *sindicalismo empresario*.

La **Unión Ferroviaria**, encabezada por **José Pedraza** desde 1985, no sólo apoyó desde 1989 los planes de privatización y **racionalización** del sector (aceptando la famosa consigna “ramal que para, ramal que cierra”), sino que además obtuvo beneficios institucionales y personales irregulares²³. Desde los comienzos del proceso de tercerización de los ferrocarriles en los años 90, Pedraza estuvo involucrado en la creación y dirección de cooperativas que prestaban servicios como empresas tercerizadas con el objeto de obtener **ganancias a costa de los**

trabajadores. Al tiempo que adhería al *sindicalismo empresario*, instauró procedimientos de exclusión de las listas opositoras mediante ardides o amenazas, que le permitieron seguir al frente del gremio durante todo ese tiempo²⁴.

En 2003, durante el interinato de Eduardo Duhalde al frente del Poder Ejecutivo, Pedraza instituyó por medio del Convenio N° 612/03 la **polivalencia funcional**, la **ampliación del período de prueba** a seis meses, la asignación de las **vacaciones en cualquier momento del año a voluntad del empleador** y la designación del transporte ferroviario como un **servicio público esencial**, lo cual implicaba que, en caso de huelga, debían acatar la intimación ministerial de mantenerlo en funcionamiento, criterio que ni los gremios del transporte ni la OIT admiten. Pedraza fue procesado en 2006 por **administración fraudulenta** del fondo de sepelios de los trabajadores ferroviarios y embargado por 50 millones de pesos²⁵. Producto de la recusación interpuesta por Pedraza contra el juez interviniente, la causa nunca fue elevada a juicio oral, y en mayo de 2008 se dictó la nulidad de todo lo dispuesto y la prescripción de la causa.

En 2007, se reimplantó el trabajo tercerizado en la línea Roca, que había sido erradicado gracias a un proceso de movilización desarrollado durante la concesión de la empresa Transportes Metropolitanos S.A. (Rath, 2011). En la declaración indagatoria ante la justicia, que terminó en la detención de Pedraza por el **asesinato** del estudiante universitario y **militante del Partido Obrero Mariano Ferreyra**, producido el 20 de octubre de 2010 cuando participaba de una movilización de los trabajadores tercerizados en demanda de pase a planta permanente, el dirigente sindical afirmó: “Nosotros accedimos a las tercerizaciones porque el ferrocarril estaba en condiciones deplorables, especialmente en la limpieza, el desmalezado y mantenimiento de vías”.

Así fue como se creó la Cooperativa Unión del Mercosur, explotada por la comisión directiva de la Unión Ferroviaria²⁶. Como quedó acreditado en el juicio, la Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia (UGOFE), además de **cobrar las tarifas** del servicio ferroviario, recibía de la Secretaría de Transportes

subsidios millonarios todos los meses²⁷, y a esto hay que sumarle el hecho de que varias de las empresas tercerizadas pertenecían a las propias empresas que componían UGOFE²⁸.

Para el año 2010, la Cooperativa Unión del Mercosur era titular de dos contratos, vigentes entre julio y diciembre de ese año. El primero de ellos por servicios de limpieza del depósito de material rodante y el segundo para la reparación de vías en tres tramos. Entre ambos sumaban casi 10 millones de pesos, cifra que recibía la Cooperativa manejada por la Unión Ferroviaria. Por aquí pasaba en parte la oposición del gremio ante el reclamo de los trabajadores tercerizados, motivando el *aleccionamiento* del 20 de octubre de 2010. La política de contrataciones que se había instalado en la UGOFE por medio de empresas tercerizadas que prestaban servicios ferroviarios contenidos en el CCT, reportaba importantes beneficios económicos para los que manejaban dichas empresas.

El testimonio de distintos trabajadores ferroviarios permitió reconstruir que esta **contratista obligaba** a sus empleados a asociarse como **cooperativistas**, **no los encuadraba en ningún convenio** y, por lo tanto, les **negaba conquistas** como las asignaciones familiares, las vacaciones pagas o la indemnización por despido. De los 1500 contratados a través de este tipo de empresas externas, para realizar tareas ferroviarias, alrededor de 200 pertenecían a Unión del Mercosur y varios de ellos participaron de la protesta en la que fue asesinado Mariano Ferreyra (Rath, 2011: 136). En este marco, resulta entonces evidente que el **proceso que llevó a este homicidio, lejos de constituir un hecho policial aislado, constituyó una ilustración muy clara del proceso de transformaciones de las relaciones laborales del sector, y del papel del sindicato en ellas.**

El caso de los trabajadores ferroviarios muestra una trayectoria con fuertes puntos de contacto con el de **subterráneos** en términos de los cambios vinculados al proceso de privatizaciones, aunque con una historia muy diferente en lo que se refiere al proceso de organización de los trabajadores y a las estrategias sindicales, lo cual derivó en una evolución de la cuestión de la tercerización diametralmente opuesta. Al igual que en el caso

de ferrocarriles, la **privatización del servicio de subterráneos** que tuvo lugar a comienzos de 1994, implicó un profundo **cambio en las relaciones laborales** que fue avanzando hacia una progresiva pérdida de la mayor parte de las conquistas logradas históricamente por sus trabajadores, lo cual se plasmó en el nuevo convenio colectivo firmado por el sindicato Unión Tranviaria Automotor (UTA) en septiembre de ese año. El convenio mostró a las claras la nueva relación de fuerzas existentes, a partir por ejemplo del punto central de la reversión del reconocimiento de insalubridad en el ámbito del subterráneo dictada por varios decretos y resoluciones desde 1945, reestableciendo la jornada de ocho horas.

Este cambio fundamental marcó sólo el comienzo de una serie de transformaciones en la estructura de la empresa **Metrovías**, que se desprendió de varios sectores que fueron evaluados como accesorios en cuanto a la valorización del servicio, y comenzó la contratación de terceras empresas por la empresa principal. Entre las **tareas que fueron eliminadas de la órbita de la empresa** para ser delegadas a empresas contratistas, estaban las vinculadas principalmente al sector de servicios auxiliares (tareas de limpieza, auxilio en emergencias, seguridad, como así también las de sereno, chofer, telefonista) y también tareas de mantenimiento de infraestructura y de los talleres de material rodante.

En realidad, la empresa inició así una política de **subcontratación de sí misma**, ya que una gran cantidad de las contratistas pertenecían en realidad al mismo grupo económico **Roggio**, al tiempo que las empresas contratistas **cambiaban periódicamente su razón social**, se fragmentaban o volvían a unir, complicando el seguimiento de ellas y los reclamos de los trabajadores (Compáñez y Vocos, 2008). Dadas las condiciones de trabajo, la remuneración y falta de derechos de los trabajadores tercerizados, que se encontraban **discriminados** en lo que se refería a la falta de estabilidad, niveles salariales menores, mayor duración de la jornada de trabajo, deficiente o inexistente asistencia médica, licencias, entre otras cuestiones, el desarrollo de la tercerización instaló entonces una separación entre **trabajadores de primera y segunda categoría**. Además de la importante diferencia salarial entre trabajadores de **Metrovías** y los de las empresas tercerizadas, se buscó desde la empresa estimular la

competencia entre unos y otros. En los sectores en los que había trabajadores bajo las dos modalidades, se buscaba dejar en claro a los tercerizados que podían ser despedidos en cualquier momento, y a los de planta que debían quedarse inmóviles si querían seguir manteniendo su situación (Compáñez y Vocos, 2008).

Aunque en un principio resultaba invisible, la dualidad de condiciones empezó a ser problematizada y discutida por algunos de los activistas más comprometidos, que estaban emprendiendo otras luchas por retomar algunos de los derechos básicos perdidos y por el derecho a organización, frente al gremio de la UTA que no toleraba una representación sindical autónoma y representativa. Luego de avances fundamentales en la organización, y al calor de una serie de conflictos, los trabajadores de **Metrovías** lograron dos dictámenes claves que serían fundamentales para transformar la situación de los trabajadores tercerizados. El 5 de septiembre de 2003 se promulgó la **insalubridad** en condiciones y medio ambiente en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, y siete meses más tarde, una Resolución del Ministro de Trabajo de la Nación confirmó que las horas excedentes a la **jornada de seis horas** deberían ser prestadas en forma voluntaria por todos los trabajadores del ámbito de subterráneos (Arias y Salgado, 2011). De esta forma se equiparó, al menos en términos de derechos formales, la jornada laboral de seis horas para todos los trabajadores del subterráneo, incluso los de las empresas tercerizadas.

A pesar del nuevo marco normativo, testimonios y documentos disponibles señalan que en el año 2005 de 2900 trabajadores de subterráneos, **900 eran tercerizados**, habían sido contratados como **monotributistas** por una docena de empresas, cobraban sueldos considerablemente más bajos que los establecidos por el convenio colectivo, y en la mayor parte de los casos cumplían jornadas laborales de 8 o 10 horas. Es decir, la mayor parte de las empresas tercerizadas no respetaron la resolución del Ministro de Trabajo, y era habitual que la jornada de trabajo se extendiera mucho más allá de lo permitido (Compáñez y Vocos, 2008).

En este contexto, muchos de los trabajadores tercerizados comenzaron a cuestionar lo que constituía una violación elemental a sus derechos. El primer conflicto de los trabajadores de las empresas subcontratistas fue liderado por un grupo de trabajadores de limpieza y culminó con la incorporación de los mismos al convenio colectivo de la UTA en mayo de 2005. Poco después, en ese mismo mes, se celebró un segundo acuerdo por el cual los trabajadores de otra firma, también de servicios de limpieza, fueron incluidos en el mencionado convenio (Compáñez y Vocos, 2008).

Durante el año 2006 se registraron una serie de acuerdos que marcaron la inclusión de otros trabajadores del subterráneo que hasta entonces estaban excluidos de la negociación colectiva. En mayo de 2006, se firmó el acuerdo por el cual trabajadores que desempeñaban tareas como auxiliares de estación, recontadores y el cuerpo de intervención rápida, fueron incorporados a la empresa Metrovías y reencuadrados en el convenio colectivo. Unos meses más tarde, en diciembre de ese año, un conjunto de trabajadores que se desempeñaban como peones generales en tareas de limpieza en el ámbito de Subterráneos y Premetro también fueron incorporados a la empresa Metrovías. Más tarde, en ese mismo mes, se continuó con la incorporación de trabajadores de otro conflicto que había sido iniciado un año atrás. Esta política de incorporaciones continuó durante el año 2007, en el que se incorporó a los trabajadores en relación de dependencia que se encontraban encuadrados como auxiliar de estaciones, brigadista y asistente de tesorería de línea (Compáñez y Vocos, 2008).

En el año 2008 se concretó un cambio fundamental en esta historia, con la creación de un sindicato específico de los trabajadores de subterráneos por fuera de la UTA, la **Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro (AGTSyP)**. Este proceso, que fue posible por años de organización sindical de base, y de construcción de relaciones y de vínculos, permitió afianzar los logros previos y avanzar aún más en la lucha contra la tercerización.

Luego de un proceso de discusión interna en el que se logró construir

consensos, los acuerdos alcanzaron al personal de seguridad de la Compañía Metropolitana de Seguridad S.A. que lograron ser incorporados a Metrovías S.A. y al convenio colectivo a fines del 2010, reconociéndoseles la antigüedad. A partir de este complejo proceso, llevado adelante por una dirección sindical que privilegió una relación estrecha con los trabajadores y la construcción horizontal, y el desarrollo de procesos de conflictividad y protesta muy activos y creativos a lo largo del período (Ventrici, 2009; Bouvet, 2008), se logró que los trabajadores de las empresas subcontratistas pudieran contar con los beneficios del convenio colectivo de la empresa principal, y fueran incorporados a la planta permanente de Metrovías S.A. conservando, además, la antigüedad por su desempeño en las empresas anteriores.

Otras actividades centrales de servicios se vieron también directamente afectadas por la reforma del Estado, como los **servicios telefónicos**. En el sector de telecomunicaciones se pueden rastrear los inicios de la tercerización a partir de la década del 70 y especialmente durante la última dictadura militar a partir del plan conocido como *privatización periférica*²⁹, implementado por **Martínez de Hoz**, a partir del cual Entel comenzó a contratar a empresas para la realización de obras de infraestructura tales como la extensión de cables de red de telecomunicaciones, construcción de nuevas redes, entre otras. A principios de la década del 90, con la privatización del Entel y el **reparto de las redes de telecomunicaciones** nacionales entre dos empresas, **Telefónica de Argentina** y **Telecom**, se extendieron de manera drástica las políticas de tercerización (Moyano y Zas, 2013).

El proceso de **reestructuración productiva** –iniciado previamente a la venta de Entel– implicó un achicamiento del plantel que pasó de 47.000 a 27.000 trabajadores entre los años 1990 y 1999 (Montés Cató, 2004). Esto se logró a partir de despidos y retiros voluntarios, y una posterior sustitución de muchos de esos puestos por medio de empleo tercerizado.

En su momento, el sindicato de los telefónicos (FOETRA- Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina), resistió y enfrentó la privatización y la aplicación de medidas

flexibilizadoras, a pesar de lo cual finalmente se vio fuertemente afectado, entre otras cosas, por la disminución drástica de afiliados y sus posibilidades de incidir en las nuevas situaciones empresariales (Dávolos, 2011).

Existen distintas formas de tercerización en el sector, incluyendo la subcontratación de **empresas contratistas** y la derivación de tareas a *call centers*, lo que derivó en la constitución de una nueva actividad. Durante los primeros años de la gestión privada, la disminución del plantel de trabajadores estables se dio de manera paralela a dos medidas complementarias: el incremento en la contratación de trabajadores por medio de formas no convencionales que tenían la característica de la temporalidad e inestabilidad laboral, como fueron las pasantías y los contratos temporarios de jóvenes, y la subcontratación de empresas (que en muchos casos subcontrataban por lo que se podía hablar de subcontratación en cadena) que realizaban obras y brindaban servicios antes realizados por el plantel estable.

La tercerización trajo **múltiples beneficios a las empresas**, a nivel de la fuerza de trabajo: los salarios eran entre un tercio y la mitad que el salario de los trabajadores de planta, se **flexibilizaron** las condiciones de contratación y despido, y las empresas se desligaron de problemas organizativos, de dotación de personal, **equipamiento**, condiciones de **seguridad**, etc., encargándose sólo de “pagar un servicio” (Dávolos, 2001). Hacia finales de los 90, el sector de mantenimiento, que se encargaba de la instalación de líneas y centrales, empalmes, supervisión, entre otras, fue externalizado, generando una disminución muy importante del personal especializado, y las tareas externalizadas pasaron a realizarse por medio de trabajadores subcontratados, por tiempo determinado y de manera discontinua, que no siempre cumplían con la calificación necesaria. En muchos casos, la carga de trabajo excesiva, asociada a una modalidad salarial vinculada a la productividad, atentaba contra la calidad del servicio.

Con respecto a la nueva configuración empresarial del sector, se verifica que a fines de los 90 dentro de las subcontratistas de Telefónica y Telecom, existían dos grupos diferenciados: aquellas que tenían una

relación de propiedad con las telefónicas conocidas como *de primer nivel* y otras pequeñas y medianas de conformación más reciente y conocidas como *de segundo nivel*. Entre estos dos grandes grupos se daba el fenómeno de **subcontratación en cadena**, donde las telefónicas subcontrataban al primer grupo y éste, a su vez, subcontrataba al segundo. En este *pase de manos* las empresas del primer grupo se apropiaban aproximadamente del 30% del monto inicial del contrato (Dávolos, 2001: 20; Ynoub, 2012), lo cual influía fuertemente en las **condiciones de trabajo** a las que estaban sometidos los trabajadores tercerizados. Además, la mayoría de los trabajadores no eran ex trabajadores de Entel, no tenían las mismas experiencias en cuanto a las condiciones de trabajo y organización, y estaban agremiados y bajo el Convenio de UOCRA, uno de los sindicatos más complacientes con las medidas de flexibilización laboral.

La situación de los tercerizados era sumamente dispar en la duración de las **jornadas de trabajo que extensas**, ya que en muchos casos se les asignaba una cantidad de trabajo (como por ejemplo averías) que tenían que realizar sin importar el tiempo que les llevara. Estaban asignados a las **tareas más riesgosas, expuestos a la intemperie** los días de lluvia, **sin elementos de seguridad necesarios**, por lo cual sufrían la mayoría de los accidentes. Estaban obligados a renunciar a fin de año para ser luego reincorporados el año siguiente, sin que se les reconociese antigüedad. Por otro lado, eran discriminados por otros compañeros que los llamaban despectivamente *tiraladrillos* por ser de la UOCRA, no eran considerados *telefónicos* aunque desempeñaran iguales tareas. La fragmentación se profundizaba por ejemplo en los momentos de huelga de los *telefónicos*, ya que los contratistas se veían obligados a trabajar a riesgo de ser despedidos³⁰.

Esta situación no sólo incidía en los tercerizados, sino que comenzó a pesar también en las condiciones de los trabajadores directos. De trabajar 7 horas pasaron a trabajar 8 horas y 15 minutos, se les

redujeron los días de licencia, enfermedad de familiar, estudio, fallecimiento y vacaciones, a la vez que se les eliminaron otros beneficios que daba la empresa y fueron perjudicados en las formas de promoción (Dávalos, 2001: 23-24).

Los delegados de FOETRA tuvieron el gran desafío de generar conciencia respecto de cómo la tercerización perjudicaba en primer lugar a quienes estaban bajo ese régimen, pero en segundo lugar y no por eso menos importante, a los propios trabajadores directos. Asimismo, se enfrentaron a la dificultad de organizar sindicalmente a las trabajadoras y trabajadores tercerizados, ya que muchos de ellos eran trabajadores jóvenes, sin experiencia sindical, con altos niveles de rotación, expuestos al pago a destajo y la constante intensificación de los ritmos de trabajo, jornadas laborales extensas, y bajo estrictos controles patronales en el lugar de trabajo.

Más allá de las grandes dificultades y debates internos, a partir del 2006 se promovió en distintas etapas la incorporación de algunos de los trabajadores tercerizados al Convenio Colectivo de FOETRA. Las primeras medidas de lucha que se emprendieron fueron contra el régimen de pasantías. Posteriormente, el sindicato se planteó extender la representación a tercerizados. Finalmente, entre las estrategias de FOETRA se busca que en un futuro se integren cada una de las actividades de la rama (que están representadas por diversos sindicatos) y expresadas en la cadena de subcontratación en un convenio general para las telecomunicaciones. Así, cada una de las ramas o subramas serán integradas a un escalafón que permita a trabajadoras y trabajadores realizar una carrera interna en cada empresa (Dávalos, 2011).

El proceso de transformaciones en la actividad telefónica incidió fuertemente también en la derivación de tareas a los denominados *call centers*, que se dedican a variadas actividades desde servicio técnico, atención postventa, *telemarketing*, etcétera.

El empleo en los *call centers* verificó un aumento muy importante a

partir del 2002. De 6.000 puestos de trabajo empleados aproximadamente en el año 2002, se llega a 60.000 en el 2011. El desarrollo de esta actividad, estrechamente vinculada al **desarrollo de nuevas tecnologías**, estuvo promovido además por el abaratamiento de costos laborales a partir de la devaluación y una política de transferencias estatales a partir de exenciones y subsidios, que alentó la instalación de multinacionales como **Action Line, Atento, Teleperformance, Teletech, Apex** (Abal Medina, 2011). El sector se caracteriza por el alto nivel de concentración, con menos de diez empresas que concentran las operaciones del mercado local y aproximadamente seis que lideran la exportación de servicios, de capitales predominantemente extranjeros (Del Bono y Henry, 2010).

Las **malas condiciones de trabajo** que afectan a los trabajadores de este sector han sido muy estudiadas. Entre las cuestiones más importantes podemos nombrar la exposición a una intensificación del trabajo extrema, un control extendido y operado de manera informática y por medio de supervisores (que no sólo siguen las llamadas sino que hasta pueden escucharlos), una actividad que implica la exposición constante a condiciones de agresividad, ya que en muchos casos son los teleoperadores los depositarios finales de quejas y reclamos a partir del mal funcionamiento de muchos servicios, condiciones de trabajo de encierro en lugares muy pequeños, **aislamiento** del resto de sus compañeros, **escasez de momentos de descanso**, y la contabilización en minutos y segundos de momentos de inactividad, de los permisos para ir al baño, entre otras (Del Bono y Henry, 2010).

Otros aspectos que dificultan la organización e identificación por parte de los trabajadores de las estrategias a seguir, son el tipo de estructura empresarial característica de la **transnacionalización y desterritorialización** del capital, generando una **ilegibilidad** de la relación laboral para el trabajador, “las empresas son jeroglíficos sociales, subsidiarias de matrices que no se sabe bien dónde se encuentran, ni cuántas son, ni qué hace cada una de ellas. Las empresas muchas veces, además de **tercerizadas y deslocalizadas**, fragmentan sus razones sociales”. Otra forma de ilegibilidad se refleja en el salario, ya que en la mayoría de los casos **cobran por hora**, no están mensualizados, y además el salario varía en

muchos casos dependiendo del proyecto, campaña o cuenta a la que se encuentren destinados (Abal Medina, 2011: 165). Según cálculos recientes, la mayor parte de los trabajadores son jóvenes, una gran mayoría tienen entre 18 y 24 años y muchos de ellos **comienzan su vida laboral en el call center**, por lo cual tienen escasa o nula experiencia de organización sindical, y en el caso de que pretendan organizarse, sufren despidos masivos. En tres casos analizados por Abal Medina se verificaron despidos discriminatorios a trabajadores y trabajadoras organizadas sindicalmente (Abal Medina, 2011).

Los trabajadores de *call centers* están encuadrados en el **Sindicato de Comercio** bajo el Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75, que se caracteriza por garantizar una amplia flexibilidad de la fuerza de trabajo en beneficio de los empleadores. En todos estos años se han desplegado diversas estrategias sindicales, desde la lucha por el reencuadramiento sindical en FOETRA, a partir de definirse como telefónicos tercerizados, hasta la pelea por ocupar un espacio en el Sindicato de Comercio y lograr desde allí mejoras sustantivas para la actividad, y de manera paralela la consolidación de un espacio propio que tendiera a generar una reivindicación específica de los trabajadores teleoperadores.

Otras actividades muestran la extensión de la tercerización en una gran cantidad de servicios operados por el sector privado. Un ejemplo muy importante en este sentido es la **actividad supermercadista**, que involucra diversas actividades desde la elaboración de los productos hasta su llegada al punto de venta, y que empleaba a fines de la década del 90, de 100.000 personas incluyendo trabajadores en relación de dependencia, contratados y repositorios externos (Rabetino et al, 2001). **Durante los años 90, el sector sufrió importantes transformaciones** organizativas a partir del desarrollo de **cadena de supermercados**, reformulación de los sistemas de logística y distribución, tercerización de actividades (Rabetino et al, 2001). Una característica que asumió la actividad, que resulta fundamental para

la problemática que nos ocupa, y que tiene que ver con el tipo del empleo creado: joven, inestable y precario.

La sanción de la **Ley Nacional de Empleo en 1991**, habilitó formas de contratación que vulneraban el principio de estabilidad laboral, la indemnización al trabajador y las contribuciones patronales. Algunas de ellas fueron directamente dirigidas a jóvenes de hasta 24 años que, no por casualidad, resultó ser la edad promedio de la fuerza de trabajo empleada en los supermercados hacia el año 2000 (Abal Medina, 2004).

Desde los comienzos de la actividad, existieron dentro de los supermercados trabajadores **temporales** que realizaban **tareas regulares**, lo cual generaba, entre varios otros efectos, una fragmentación del colectivo y una mayor flexibilización en la utilización de la fuerza de trabajo. Manpower fue una de las agencias de colocación de mano de obra más importantes con presencia en una de las cadenas transnacionales de supermercados más importantes, Walmart³¹. Al menos durante el tiempo en que fue realizada la investigación en esa cadena, los trabajadores estaban diferenciados en el supermercado a partir del color de sus uniformes y sus credenciales, que indicaban que eran **asociados temporales** y empleados de Manpower³². Estos últimos eran considerados “transitorios, prescindibles y flotantes” respecto de los “asociados permanentes”, “estables, reconocidos y protegidos”. Asimismo, las diferencias se traducían en la organización del trabajo de forma muy marcada, ya que los trabajadores temporales lo hacían en turnos donde el ritmo de trabajo es mucho más intenso (Abal Medina, 2007).

Otra investigación desarrollada entre 2008 y 2010 en un hipermercado platense, analizó las condiciones de flexibilidad externa e interna presentes en el lugar de trabajo³³. La flexibilidad externa se manifestó por diversas formas de tercerización laboral como la contratación de trabajadores mediante Agencias de Empleo Temporal (AET) y la subcontratación. Al momento de la investigación, un 25% de los trabajadores se encontraban tercerizados, porcentaje que aumentaba en los períodos de

mayor actividad como fiestas, inicios del ciclo escolar, entre otros (Longo, 2012).

En suma, las evidencias relativas al sector de servicios reafirma la importancia de las **transformaciones operadas en la estructura del Estado en la década del 90**, que permitieron la expansión de la tercerización en la administración estatal, en las empresas con concesión privada del sector de transportes y en una amplia gama de actividades privadas, transformando las relaciones laborales en el sector. El caso de subterráneos muestra, sin embargo, que en esta actividad de importancia estratégica, y con una dirección sindical que logró unificar a los trabajadores en torno a una meta común, fue posible la reversión de las transformaciones estructurales y la eliminación de la tercerización, a partir de un proceso sostenido de lucha que logró el pase a planta de la totalidad del colectivo laboral.

III. La tercerización en el empleo rural

Todo análisis referido al empleo rural debe tener en cuenta, en primer lugar, las transformaciones operadas en el sector agropecuario desde mediados de la década de 1990, cuando la **incorporación de la soja transgénica y su convergencia con un conjunto de nuevas formas de trabajo** que se habían iniciado anteriormente resultaron en la consolidación de un nuevo paradigma tecnológico que se caracterizó por un acentuado y sostenido crecimiento de la producción agrícola. En este nuevo ciclo, en el cual la producción de soja para la exportación fue la protagonista fundamental, estos cambios potenciaron fuertemente no sólo la productividad sino especialmente las **economías de escala en el agro pampeano**. Estos cambios estructurales forzaron a los propietarios con menor superficie a **recurrir a contratistas** para realizar su cosecha, lo cual implicó un incremento aproximado de un 20% de sus costos, permitiendo así un ensanchamiento de la brecha entre la rentabilidad de los grandes productores respecto de la de los pequeños y medianos. Al mismo tiempo, dada la aptitud de la soja para su cultivo en distintas

regiones, climas y suelos, se **produjeron cambios de magnitud en el mapa de producciones a nivel nacional** (Basualdo, 2013).

En el marco de estos cambios estructurales, el **mercado de trabajo rural** se caracterizó durante toda esta etapa por la persistencia del **trabajo no registrado**, de gran trascendencia entre los asalariados agrícolas, la mitad de los cuales, al menos, no se encuentra cubierto por el sistema de protección social³⁴. Esta condición tiene una preeminencia absoluta entre los **asalariados temporarios**, prácticamente la totalidad de los cuales se encuentra en esa situación. En lo que se refiere a los trabajadores permanentes, cabe señalar que aunque la **informalidad** puede llegar a descender hasta un 25%, en el promedio del sector tiende a **ubicarse en niveles cercanos al 50%**, niveles muy encima del nivel promedio en el mercado de trabajo. Estos altos niveles de informalidad se encuentran además asociados con situaciones de pobreza (Neiman, 2012).

Por otro lado se destaca el porcentaje de **evasión en la seguridad social, que reduce en aproximadamente un 30% el costo laboral**. Una de las cuestiones a tener en cuenta, es que la aplicación de nuevas tecnologías en pos de la competitividad y el aumento de la productividad, ha ampliado el espectro de trabajadores empleados bajo modalidades de contratación precarias. Tan es así que las empresas de empleo temporario se han reorganizado para brindar a las empresas agroindustriales el **suministro** de personal altamente calificado en biotecnología, maquinarias, etcétera (Ferrazzino, 2005: 87-88).

En este contexto, las formas de flexibilización laboral y tercerización de la fuerza de trabajo con el objetivo de disminuir los costos y transferir riesgos a los trabajadores se fueron profundizando desde la década del 90 en adelante. Particularmente en la última década se asistió en varias producciones y regiones agrícolas de la Argentina a una mayor difusión de distintas modalidades de contratación de trabajadores provistos por empresas de servicios, por agentes más o menos informales (o **cuadrilleros**) o por distintas figuras que operan al amparo de la ambigüedad de la legislación respectiva (Neiman, 2012).

Una de las modalidades centrales de tercerización en el empleo rural es la **intermediación laboral**, que históricamente ha facilitado el **reclutamiento**, movilización y **control** de la fuerza de trabajo, frecuentemente con altos niveles de coerción, y que constituyen para los empleadores una forma eficaz de resolver el problema clásico de la estacionalidad de los requerimientos de trabajo en la agricultura (Quaranta y Fabio, 2011). La intermediación laboral, definida justamente como instrumento de articulación de la oferta y la demanda de trabajo a partir de la **interposición de un tercer actor** que interviene en la relación entre empleador y trabajadores, asumió modalidades distintas y cumplió funciones variadas en las distintas etapas históricas.

Durante la conformación de los mercados asalariados de trabajo en América Latina y Argentina aparecieron, vinculadas con elementos de coerción y control de la mano de obra, formas compulsivas de reclutamiento y migración y mecanismos de endeudamiento, destinados a forzar la asalarización de segmentos determinados de la población. Contribuciones recientes enfatizan que los procesos de reestructuración social y productiva de la agricultura revitalizaron a la intermediación laboral, la cual ha modificado su perfil y características, permitiendo a las empresas adoptar estrategias de contratación muy flexibles, y diversas formas de registro de los trabajadores (Quaranta y Fabio, 2011).

En análisis específico sobre la región del Valle de Uco en Mendoza, una zona predominantemente dedicada a la **producción agrícola y agroindustrial, en especial en la vitivinicultura**, con predominio de explotación intensiva, investigaciones recientes encuentran que la intermediación laboral se consolida como una institución que “resuelve en lo cotidiano de manera flexible la demanda de trabajo temporal, cuyo perfil se ha tornado mucho más complejo. En esta situación, en la región sobresalen aspectos como la difusión de las modalidades de contratación indirecta de mano de obra transitoria en explotaciones de orientación productiva distinta a escala diferente, junto a su utilización en una gama mayor de tareas” (Quaranta y Fabio, 2011).

Estos trabajos dialogan y retoman otras contribuciones que ya sostenían que la intermediación favorece las estrategias empresariales de gestión destinadas a establecer distancias y eslabones intermedios con los trabajadores, evitar costos administrativos y problemas organizacionales, eludir las responsabilidades legales de la contratación y, en muchas ocasiones, llevar a la práctica formas que no respetan las normativas vigentes (Ortiz, 2000, citado por Quaranta y Fabio, 2011). Enfatizan, al mismo tiempo, que la utilización de una variedad de subcontratistas de menor tamaño contribuye a generar **barreras y obstáculos** para los posibles procesos de **organización gremial** de los trabajadores (de por sí de enorme complejidad en el ámbito rural, por las distancias y el tipo de dinámica productiva), restringiendo las posibilidades de disputas a las resistencias y negociaciones en el lugar de trabajo (Ortiz y Aparicio 2006, citado por Quaranta y Fabio, 2011). Al mismo tiempo, la intermediación laboral, al **dificultar la visualización del empleador**, permite concentrar en los intermediarios las tensiones y conflictos, liberando a los empleadores.

Finalmente, estos autores subrayan al mismo tiempo la gran heterogeneidad de las modalidades y funciones de la intermediación laboral, que lejos de disminuir han ido en aumento. De acuerdo a sus análisis, diversas modalidades de intermediación recuperan aspectos de las figuras antiguas de contratistas o enganchadores de mano de obra, pseudo-cooperativas de trabajo, empresas de servicio y contratación eventual, siendo todas éstas formas presentes, que aparecen combinadas en las distintas regiones. Subrayan también que estas formas y funciones exhiben diferencias según el tipo de producción, las características de los establecimientos y sus estrategias organizacionales (Quaranta y Fabio, 2011).

Otro análisis de la situación de los **trabajadores agrarios temporales**, coincide también en encontrar diversas formas de contratación, entre ellas, la intermediación, la constitución de supuestas cooperativas, empresas de prestación de servicios, empresas de empleo eventual y agencias de colocación de personal temporario.

Se destaca que los hogares donde estos trabajadores son los jefes, tienen mayores índices de **necesidades básicas insatisfechas (NBI)**, llegando a 50% en Santa Fe y Río Negro, más del 70% de los de La Rioja y Mendoza, y más del 90% de Salta y Misiones (Rau, 2010: 255). Una gran parte de estos trabajadores están en **condición de informalidad**, y con **muy bajo nivel de aportes jubilatorios** (Baudron y Gerardi, 2003: 26, citado en Rau, 2010). Con respecto a la remuneración, si bien en los últimos años el salario, según información del Ministerio de Trabajo de la Nación, parece haberse expandido en porcentajes importantes (212% entre 2001 y 2007), en el caso de los **trabajadores temporarios ronda en 2/3 respecto de los permanentes**, a lo que debe agregarse que estos últimos representan aproximadamente el **50% del salario de un trabajador industrial** (Rau, 2010: 261).

Otra actividad económica estudiada, en este caso, por investigadores de la Universidad Nacional del Comahue es el **sector frutihortícola de Neuquén y Río Negro**. Estas investigaciones sostienen que fundamentalmente a partir de la década del 90, los procesos de reestructuración productiva transformaron la estructura de propiedad y organizativa del sector perjudicando a los productores y generando formas de contratación e intermediación laboral precarias, favorecidas por la creciente importancia de capitales extranjeros con orientación hacia la exportación, que se han constituido en oligopolios y oligopsonios³⁵ (Bendini y Steimbregger, 2003: 3-5). La tercerización e intermediación de la fuerza de trabajo es una de las consecuencias más notorias (Bendini y Gallegos, 2002).

En este contexto se han extendido lo que Bendini y Gallegos (2002) llamaron **pseudocooperativas de trabajo**, una de las formas en que se expresa la tercerización. Estas **cooperativas** agrupan a trabajadores asociados, que perciben bajos salarios, no tienen estabilidad, aportes previsionales ni otros beneficios sociales, como así tampoco protección frente a accidentes, enfermedades, etc. Si bien esta investigación refiere a las cooperativas del valle patagónico, formas

semejantes se encuentran en San Pedro, Tucumán, y Mendoza (Ferrazino, 2005: 87).

En suma, puede verse a partir de este conjunto de contribuciones parciales que, en lo que hace específicamente a la intermediación laboral, una variedad de instituciones más o menos formalizadas que incluyen figuras como la del contratista clásico, las supuestas cooperativas de trabajo y las empresas de prestación de servicios y de contratación de empleo eventual, entre otras. La intermediación tiene incidencia entonces sobre el reclutamiento, la organización de las tareas, el control y la supervisión del trabajo, produciendo un claro efecto de externalización de los aspectos formales de la relación laboral (Neiman, 2012).

Otro punto relevante es que en los nuevos escenarios la **intermediación laboral** no necesariamente aparece asociada de manera exclusiva al trabajo no registrado, sino que se **vincula con una gran variedad de modalidades de contratación, con diferentes grados de cumplimiento de la legislación laboral**, desde la forma de agricultura *bajo contratos* donde los trabajadores son registrados como monotributistas y reciben a modo de crédito los insumos como *adelanto* para la producción, como es el caso de la agroindustria del tabaco (Diez, 2013), hasta contratos que se ajustan a las exigencias legales a formas de registro *parciales* que persiguen cumplir formalmente dichas exigencias evitando, por lo general, los llamados *costos* laborales y los vínculos laborales directos con los trabajadores, conllevando incumplimientos de la legislación o directamente perpetrando un fraude laboral.

Se han producido muy recientemente, sin embargo, procesos que han comenzado a transformar estas relaciones predominantes en el empleo rural. Por un lado, algunos **fallos jurídicos** recientes han determinado, sin embargo, la corresponsabilidad de las empresas e intermediarios en este tipo de relaciones de trabajo (Neiman, 2012).

Por otro, ha habido en este campo un cambio normativo fundamental: la **Ley 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario**, que fue sancionada y promulgada en diciembre de 2011, y reglamentada en

2013³⁶. Esta norma estableció por un lado un nuevo marco legal para las relaciones laborales en el agro, revirtiendo algunos de los cambios regresivos introducidos por la dictadura, tanto en lo que se refiere a la responsabilidad de la empresa principal, como a la relación entre empresa y grupo económico, creando al mismo tiempo el **Registro Nacional de Trabajadores Agrarios (RENATEA)**, que se propone lograr un cambio fundamental en el tipo de **presencia del Estado** en el sector.

Aun cuando la ley no comprende a todas las actividades económicas (un grupo de actividades agrarias, vinculadas con la producción frutícola y con el azúcar quedaron excluidas), introdujo cambios muy importantes en todo su campo de acción en lo que se refiere a la tercerización, ya que se prohibieron las agencias de trabajo eventual. Estos cambios son muy recientes para poder tener una visión global de sus impactos, pero sin duda se proponen imponer un punto de inflexión en las relaciones laborales en el agro.

Segunda parte

La estructura normativa que regula la tercerización: Recorrido histórico y propuestas de re-regulización

DIEGO MORALES Y GUILLERMO GIANIBELLI

La expansión y consolidación de la tercerización en Argentina está también vinculada con el tipo de normas laborales que la han habilitado. Estas normas se inscriben en el más amplio proceso de *desregulación* postulado, a escala mundial, como salida de la crisis de los años 70 y como forma de reestructuración del régimen de acumulación. Este proceso de **desregulación constituyó un desmontaje de leyes que habían sido establecidas de manera imperativa** (por la intervención estatal o por la negociación colectiva), lo que permitió un espacio mayor a la unilateralidad empresaria al momento de regular la apropiación de la fuerza de trabajo, **a través de diversas formas de contratación**³⁷.

Esta forma de regulación legitimó el menú de opciones contractuales —diversas— y el margen de disponibilidad del empresario sobre el tipo de contratación. Por ejemplo, las normas flexibilizadoras de los 90, crearon contratos denominados de *fomento del empleo, lanzamiento de nueva actividad, práctica laboral para jóvenes, trabajo-formación, pasantías*, etc., todos signados por la temporalidad del vínculo y un efecto de segmentación del mercado de trabajo en general y al interior de las empresas en particular.

También esta forma de regulación **desdibujó la relación laboral con el real destinatario de la fuerza de trabajo y habilitó a otros sujetos que median y reemplazan a aquél como empleador**. Como hemos anticipado en los casos de tercerización por sectores de la economía, se advierte que de una unívoca relación laboral en condiciones de homogeneidad y con un colectivo laboral unificado, propios del fordismo, se

da comienzo a la fragmentación que determina que a un único empresario, titular de la explotación, lo sustituyen otros que asumen partes del mismo proceso productivo³⁸. Nos limitaremos, en tanto objeto de este trabajo, a la emergencia de esta forma de contractualidad y sus efectos sobre el trabajador.

En este supuesto, una vez habilitado el desplazamiento entre empresas de la contratación de mano de obra, y la consiguiente *negociación* en el mercado de las condiciones resultantes –contractualización mercantil–, las instituciones del derecho del trabajo operan, prácticamente, casi en exclusivo al término de la relación laboral individual, buscando en su caso determinar el alcance de la responsabilidad y el sujeto responsable por la relación de trabajo. La intervención pública se limita, entonces, a brindarle cobertura legal a dicha forma de contratación entre empresas que delegan parte de su necesidad de trabajo, legitimando la diversidad de sujetos empleadores, y poniendo en todo caso a disposición el aparato judicial para los casos de incumplimiento de ciertos derechos laborales, en el postrero momento del despido. En este tipo de intervención, sin embargo, el trabajador ya se encuentra segregado del colectivo laboral, sin vínculo con aquel, y la opción que tiene es el inicio de un reclamo de carácter económico tarifado que, a lo sumo, intentará atraer a los *terceros* –distintos sujetos– que intervinieron en el proceso productivo de bienes y servicios³⁹.

No obstante este panorama, también existe otro tipo de intervención posible desde lo público en la que las instituciones del derecho al trabajo reduzcan y modifiquen las condiciones y los efectos que generan las formas contractuales definidas por las empresas, como por ejemplo la capacidad del Estado, a través de normas o mecanismos de fiscalización para establecer, por ejemplo, una relación directa con el real destinatario de las fuerzas de trabajo, pisos mínimos de condiciones dignas de trabajo e igualdad o para habilitar y convalidar procesos de negociaciones del actor colectivo sindical. Esta forma de intervención desde lo público –como veremos– estuvo vigente en Argentina entre el año 1974 y el año 1976.

En adelante describiremos las distintas normas de la ley de contrato de trabajo que han habilitado la tercerización. Esta descripción se apoyará en las distintas modificaciones que operaron desde la última dictadura militar, incluida la década de 1990. En segundo lugar, mencionaremos los ajustes interpretativos que ha introducido la Corte Suprema en los últimos 20 años, a través de su jurisprudencia, con relación al alcance de las obligaciones de las empresas principales ante reclamos de trabajadores de empresas tercerizadas. En tercer lugar, nos interesa repasar los distintos proyectos de ley que se han presentado en los últimos años para contener la tercerización y las propuestas que existen en la legislación comparada. Por último, sugerimos algunas líneas de intervención a nivel legislativo, administrativo y sindical para generar condiciones de *re-regulación* de la tercerización, desandar el camino de la desregulación y permitir reformular las relaciones laborales en términos de mayor igualdad de una parte importante de la clase trabajadora en la Argentina.

I. Las formas de regulación vigente y los antecedentes

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT), en su texto original, diseñó un marco de regulación que previó los distintos supuestos de tercerización del proceso productivo de una manera limitadora en los efectos perjudiciales para los trabajadores. Sin embargo, las reformas de la última dictadura militar y los agregados efectuados en la década de 1990, desmontaron aquel marco de regulación. En el artículo 31 del texto original de la ley de contrato de trabajo, de 1974, se regularon los supuestos de *interposición o mediación* de otro empleador, empresa o tercero. En estos supuestos, con independencia del contrato o acuerdo entre aquellos actores, se considera a los trabajadores como empleados directos de la empresa que utilice la prestación. También definió que ambos actores son responsables solidarios de las obligaciones laborales y con la seguridad social.

La reforma del año 1976 exceptuó de este marco regulatorio a las empresas de servicios eventuales que hubiesen sido reconocidas por

la autoridad de aplicación, conforme el texto del artículo 29 de la ley de contrato de trabajo, reformada por el Decreto/ley 390 de 1976. De esta forma, los trabajadores de las empresas de servicios eventuales no estarán en relación de dependencia con la principal y ésta no será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales.

Por su parte, la Ley 24.013, del año 1991, consolidó el modelo de utilización de empresas de servicios eventuales para el desarrollo de tareas dentro del proceso productivo, modificando el artículo 29 e incorporando un nuevo artículo 29 bis. Con la reforma del artículo 29 se estableció que los trabajadores de empresas de servicios eventuales, tendrán una relación directa (continua o discontinua) con aquella y no con la principal.

Como contrapartida, el artículo 29 bis agregó que la empresa usuaria de los trabajadores de las empresas de servicios eventuales será responsable de manera solidaria por las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y las contribuciones al sistema de seguridad social. Además, dicho artículo estableció que el trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria⁴⁰.

Por otra parte, el artículo 32 de la ley de contrato de trabajo, de acuerdo al texto original, también tomó en cuenta los supuestos de empleadores que subcontraten la realización de obras o trabajos o deleguen parte del proceso productivo o cedan total o parcialmente sus establecimientos para la realización de obras o prestación de servicios, vinculadas a su actividad principal o incluso actividades accesorias, estableciendo una obligación de control. En todos estos supuestos la principal debe exigir "el adecuado cumplimiento de normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al

tiempo de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado".

En el segundo párrafo de aquél artículo 32, estableció para los supuestos que "se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le de origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva". Esta ha sido, como veremos, la norma más significativa y efectiva para limitar los efectos de la tercerización. La vinculación directa, impuesta por ley, en las condiciones que ella indica, ha sido el principal escollo a la fragmentación y un método institucional de regulación que excluye al mercado en la definición de dichos vínculos.

La reforma de la ley de contrato de trabajo de acuerdo al texto del año 1976, introdujo modificaciones sensibles que persisten hasta el día de hoy y modificaron, sobre todo, los mecanismos de igualdad y protección sindical de aquellos trabajadores alcanzados por este supuesto de tercerización.

Del primer párrafo de la regulación de 1974, la reforma del año 1976 eliminó la palabra *accesoria*, limitando la obligación de control exclusivamente para aquellos trabajos o servicios correspondientes a la "actividad normal y específica propia del establecimiento" en el actual artículo 30 [antiguo 32]. Sólo en estos supuestos los empleadores principales tendrán que exigir a sus contratistas el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, y en su caso serán responsables por las deudas laborales de los trabajadores de las empresas contratistas.

El segundo párrafo de aquél artículo 32 —que establecía la relación directa entre la principal y el trabajador subcontratado que cumple funciones propias de la empresa— fue eliminado, lo que ha repercutido en

una **diferenciación de condiciones de trabajo** entre trabajadores de la principal y de empresas contratadas y una dificultad en la protección sindical para estos últimos.

A su vez, en el año 1998, la Ley 25.013 moderó el artículo 30 de la ley de contrato de trabajo con relación a la atribución de **responsabilidad solidaria** de la empresa o empleador principal. Si bien se extendió y detalló más exhaustivamente la obligación de control de la empresa principal, prohibiendo su delegación en terceros, supeditó la responsabilidad solidaria de ésta al efectivo incumplimiento de aquella.

O sea, en el texto original se establecía la responsabilidad solidaria de la empresa principal para todo evento, mientras que con la reforma de 1998 dicha responsabilidad se genera exclusivamente cuando la principal incumple la obligación de control impuesta por la ley (obligación de control que ya estaba prevista en 1974).

Por último, el texto original de la ley de contrato de trabajo, del año 1974, también previó el supuesto de aquellas **empresas subordinadas o relacionadas**. En el artículo 33, las definió como “una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, de carácter permanente o accidental, o para la realización de obras o trabajos determinados”, en estos supuestos serán, agregó, “a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores, y con los organismos de la seguridad social, solidariamente responsables”. De esta manera, la legislación laboral condicionaba el desarrollo de acuerdos empresariales que limitasen el crédito del trabajador.

La **reforma de la ley de contrato de trabajo** durante la última dictadura militar, en el artículo 31 si bien mantuvo el instituto de las empresas subordinadas o relacionadas **limitó la responsabilidad solidaria** a la existencia de “maniobras fraudulentas o conducción temeraria”. Esta regulación se encuentra **vigente hoy**.

De acuerdo a las descripciones normativas efectuadas es posible

advertir que algunos de los supuestos que define la ley, como aquellos supuestos de *intermediación* (art. 29 de la LCT) o de *subordinación* (art. 31 de la LCT), lo relevante es la vigencia del principio de *realidad* para asegurar derechos de los trabajadores o determinar la responsabilidad de la empresa usuaria o principal, aunque su aplicación, como hemos adelantado, opera generalmente cuando la relación laboral ha finalizado.

En cambio, en otros supuestos, como los de subcontratación o delegación de actividades (art. 30 de la LCT) la cuestión del tipo de actividad o las reglas contractuales fijadas entre la empresa principal, la contratada o la cesionaria será determinante para asegurar, eventualmente, derechos de los trabajadores. Es precisamente este supuesto de tercerización el más extendido en Argentina y que agrava las condiciones de trabajo. Ello en tanto, como ya advertimos en otra oportunidad, 1) no hay imposición normativa sobre igualdad de condiciones entre trabajadores de empresas contratistas y contratantes; 2) la solidaridad en la responsabilidad es una respuesta *ex post* que en nada incide en la actualidad de la contratación y que ha sido previamente regulada por las empresas de una cadena en términos mercantiles; 3) la *solución* es, a lo sumo, una sanción que se traduce en términos monetarios; 4) la fiscalización impuesta, a diferencia del régimen indicado en el punto anterior, que lo es en relación a la autoridad administrativa, aquí queda mediada por la propia actividad a cargo del contratante (control sobre el pago de las remuneraciones y el depósito de aportes y contribuciones, cobertura de riesgos del trabajo, etc.) con la única consecuencia de la aludida responsabilidad solidaria pero sin efecto inmediato sobre la naturaleza del vínculo o las condiciones actuales de la relación laboral⁴¹.

En este contexto también resulta relevante señalar cuáles han sido los ajustes interpretativos realizados por los tribunales, particularmente la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en tanto esa jurisprudencia puede asegurar derechos de los trabajadores tercerizados o profundizar su situación de desventaja. Veremos por tanto a continuación la jurisprudencia del más alto tribunal de justicia de la nación respecto al alcance y contenido del artículo 30 de la ley de contrato de trabajo.

II. Las trayectorias jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia en materia de interpretación de las normas vinculadas a la tercerización laboral

Hasta la década de 1990, la Corte Suprema de Justicia de la Nación tan solo había intervenido en algunos supuestos vinculados a la atribución de responsabilidad solidaria de empresas principales con relación al crédito laboral de empresas tercerizadas, aunque como criterio general sostuvo que se trataba de cuestiones vinculadas con debates de hechos y pruebas, alejados de la competencia del Tribunal Supremo⁴². A partir del año 1993, la Corte de la década de 1990 analizó la cuestión de la tercerización del proceso productivo y la relevancia de limitar la aplicación y el alcance del ya citado artículo 30 de la ley de contrato de trabajo.

En el caso *Rodríguez*⁴³, del año 1993, un trabajador que se desempeñaba en la empresa Compañía Embotelladora Argentina, ante la ruptura del vínculo laboral demandó a la empresa dedicada a la fabricación, venta y distribución de gaseosas de Pepsi en la Ciudad de Buenos Aires y el gran Buenos Aires, y también demandó a Pepsi Cola, en tanto ambas compartían el proceso productivo que habilitaba la comercialización del producto. En esa ocasión, la Corte Suprema dijo que la solución del caso “puede contribuir al desarrollo del derecho sobre la materia, en la que están involucradas modalidades de la contratación comercial que posiblemente tengan considerable trascendencia para la economía del país”. Y por esa razón limitó la responsabilidad de Pepsi por las deudas laborales de las empresas que ésta contrataba para el embotellamiento y distribución del producto. El tipo de contratación entre empresas, agregó la Corte, liberaba a una empresa determinada de las obligaciones laborales de las otras empresas a las que se vinculaba. Significaba la entronización, de nuevo, del contrato mercantil por sobre las exigencias de la norma imperativa legal. También esta decisión consolidó un modelo de descentralización productiva que produjo una “asimetría, en términos de derechos socio laborales, entre los trabajadores de la empresa principal y los de la contratista o subcontratista”⁴⁴.

A partir del año 2004, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con una nueva conformación de sus integrantes, brindó algunas señales vinculadas a las características protectorias que debe tener la interpretación del derecho laboral, a partir de la consideración del trabajador como un sujeto de preferente protección legal⁴⁶. Desde el año 2006 en particular, la Corte Suprema limitó la competencia de ese tribunal para revisar decisiones de tribunales de instancias inferiores que aplicaron la responsabilidad de empresas principales sobre deudas laborales de sus contratistas⁴⁷. De alguna manera, la Corte Suprema, en los hechos limitaba el alcance del precedente *Rodríguez*.

Durante estos años se afianzó, sin embargo, una posición en minoría que —como veremos— ha tenido un impacto en el actual desarrollo de la jurisprudencia del tribunal. En uno de los casos⁴⁸, por ejemplo, el voto del juez Lorenzetti señaló que lo que estaba en discusión es si un sindicato y una obra social deben responder por las deudas laborales de empresarios “a quienes concedieron la explotación de un hotel de su propiedad”. La respuesta —agregó— es que “no es posible responsabilizar a un sujeto por las deudas laborales que tengan las empresas que contrate, aunque los bienes o servicios sean necesarios o coadyuvantes para la actividad que desempeñe, porque en tal caso habría de responder por las deudas laborales de los proveedores de luz, teléfono, aire acondicionado, informática, publicidad, servicios educativos, alimentación, vigilancia, generenciamiento, y muchos otros”⁴⁹.

En el año 2009, la Corte Suprema, por mayoría, envió un mensaje más preciso —aunque acotado al caso concreto— con relación a la interpretación de sus precedentes en materia de responsabilidad solidaria en casos de tercerización. En este supuesto habilitó la instancia extraordinaria porque los jueces de la instancia anterior, la Cámara Nacional del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires, habían aplicado de manera automática el precedente *Rodríguez* sin analizar los antecedentes del caso. Esos jueces habían limitado la posibilidad de extender la responsabilidad solidaria del Club Atlético River Plate ante el

despido de un trabajador de una concesionaria del mencionado club. La Corte entonces dijo: “cabe entender configurada la *inconveniencia de mantener* la decisión adoptada en el caso Rodríguez”. No fue mucho más allá de esta afirmación.

En diciembre del año 2014, la Corte Suprema de Justicia resolvió el caso Obra Social del Seguro⁵⁰, y retomó los argumentos que anticipaba Lorenzetti en sus disidencias. En el fallo, la Corte Suprema modificó la decisión de una sala de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que había considerado que la Obra Social de la Actividad de Seguros, Reaseguros, Capitalización y Ahorro y Préstamo para la Vivienda era solidariamente responsable del pago de los créditos laborales adeudados a una trabajadora de la empresa SADEN S.A., que había sido contratada por la obra social para que prestara servicios de atención odontológica a sus afiliados⁵¹. La Corte consideró que el fallo de la Cámara, al que revocó, “no refleja una adecuada ponderación del rol que cumplen las obras sociales en su carácter de agentes naturales del Sistema Nacional del Seguro de Salud”, y por ejemplo, citó que “para dar tal cobertura las obras sociales no necesitan asumir la actividad de prestación sino que pueden celebrar contratos de prestadores de servicios de atención de la salud...”⁵².

De este recorrido de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación es posible observar vaivenes significativos en materia de interpretación del artículo 30 de la ley de contrato de trabajo. En todo caso, lo que nos interesa remarcar es que no queda claro cuál es la interpretación adecuada en la jurisprudencia de la Corte Suprema para asegurar la garantía del crédito laboral, aunque el último de los precedentes indicados da una pauta de evidente limitación, contrariamente a la doctrina de *preferente tutela* de los derechos del trabajador que la Corte había venido sosteniendo:

Este recorrido jurisprudencial, por último, explica también porque los procesos judiciales se abren en el mejor de los casos cuando la relación laboral ha finalizado. Al menos en la Corte Suprema no hay precedentes vinculados a los supuestos de distinciones en las condiciones

de trabajo (higiene y seguridad, por ejemplo) entre aquellos trabajadores de la empresa principal y trabajadores de empresas contratadas o tercerizadas, o reclamamos vinculados a los derechos colectivos de estos últimos trabajadores.

III. Propuestas legislativas recientes

En los últimos años se han presentado diversos proyectos vinculados a la cuestión de la subcontratación laboral en Argentina que tuvieron algún tipo de trámite en la Comisión de Legislación de Trabajo de la Cámara de Diputados. Nos referiremos a los proyectos que presentaron los diputados Facundo Moyano, que tiene dictamen de la Comisión, del mes de mayo del año 2012, del diputado Héctor Recalde, con dictamen del mes de mayo de 2013, y el reingreso de ambos proyectos, también ambos con dictamen de Comisión durante el año 2015.

Las propuestas de modificación normativa han girado entre una **ampliación del rango de la solidaridad** entre empresa principal y contratistas respecto de las obligaciones laborales y de la seguridad social –y respecto de las asociaciones sindicales y la administración del trabajo en los proyectos (Moyano)–, desandando el camino de la reforma de facto del año 1976 y **volviendo al concepto de actividad principal o accesoria**, en reemplazo del límite vigente de *actividad normal y específica* (Moyano) a una reconfiguración del marco normativo –legal y convencional– aplicable a los trabajadores dependientes del contratista o subcontratista, que será el que rijan en la empresa principal “en cuanto resulte **más favorable**” (Recalde).

A la vez, en uno de los proyectos (Moyano) se acentúa la obligación de fiscalización del Estado y para ello tipifica como infracción grave el incumplimiento en las obligaciones de control de parte del principal respecto de las obligaciones de los contratistas y subcontratistas (art. 3ro. g) de la Ley 25.212). Conviene señalar que la Ley 26.727 del año 2011, que aprobó el régimen de trabajo agrario, retomó en su artículo 12 la

redacción original del artículo 32 de la ley de contrato de trabajo, lo que demuestra su importancia, actualidad y posibilidad.

También diputados del Frente de Izquierda presentaron un proyecto en el año 2014, que fue girado a la Comisión de Legislación del Trabajo y aún no tiene dictamen de la comisión mencionada. El proyecto define que aquellos empleados contratados como tercerizados se los considerará empleados de la empresa principal, y alcanza también a los empleados del sector público, a quienes los considerará empleados de planta⁵³.

Las regulaciones recientes de la tercerización en Chile, Uruguay y México dan cuenta que las intervenciones legislativas de los últimos 10 años en la región no han generado mejoras en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. En esas legislaciones—similares entre sí—por ejemplo, no hay límites para el tipo de actividades que se pueden tercerizar (principal, accesoria), tampoco se establece un plazo de duración de esa tercerización o no existe una limitación para la cantidad de empresas vinculadas que pueden tercerizar el proceso de producción de bienes y servicios⁵⁴.

Existen otras experiencias legislativas que sí merecen ser tomadas en cuenta, como por ejemplo las regulaciones de Ecuador y Venezuela. En este último caso, la ley del régimen de trabajo señala de manera enfática la prohibición de la tercerización cuando se trate de la ejecución de “obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma”, con una previsión de transferencia de los contratos tercerizados a la principal y garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores en dicha condición hasta tanto sean efectivamente incorporados a la nómina de aquél⁵⁵.

A nivel nacional, desde el año 2013 el Congreso de la Nación fue un espacio propicio para discutir una nueva regulación de las relaciones

civiles y comerciales, a partir del debate sobre un nuevo código civil y comercial unificado. En el capítulo de “contratos de franquicia”, hay una mención que habilita la tercerización y limita la garantía del crédito laboral de los trabajadores, ya que aquellas empresas que organizan la distribución, venta o promoción de sus productos y servicios a través de la forma contractual de franquicia, no tienen ningún tipo de responsabilidad con los trabajadores, en tanto la norma considera que “los dependientes del franquiciado no tienen relación laboral con el franquiciante”⁵⁶. Si bien la aplicación de los principios de orden público del derecho laboral deberían primar en la interpretación de este artículo, lo cierto es que la legislación actual le otorga cobertura legal a la empresa que se organiza a través del sistema de franquicias.

El análisis entonces de las propuestas legislativas, las regulaciones de otros países o el avance de regulaciones del derecho civil y comercial que inciden sobre el derecho laboral dan cuenta de un estado de diversas fuerzas y, a la vez, la importancia de definir estrategias de acción para discutir los efectos de la tercerización.

IV. Propuestas de re-regulación

En esta sección, señalaremos algunas propuestas que podrían impulsarse en Argentina para reformular el marco legal dentro del que opera la tercerización laboral. Como dijéramos anteriormente, buena parte de la consolidación de la tercerización se explica por las condiciones del mercado. Por esta razón, es imprescindible que el proceso de reformulación del marco normativo se haga atendiendo a las particularidades de las relaciones de producción y el constante proceso de desregulación que las acompañó. Una reformulación eficaz para generar cambios sustantivos requeriría de un re-direccionamiento de los instrumentos normativos con que se estructuran las relaciones de trabajo.

En consecuencia, la legislación y los grados de apertura del marco de actuación de la negociación colectiva serán determinantes para el establecimiento de la disponibilidad empresaria a la hora de decidir el tipo de contratación de la mano de obra (sea este directo o indirecto), y/o sus

condiciones de trabajo (homogéneas o heterogéneas). En otras palabras, el margen de disposición del empleador estará condicionado por las reglas con que se desenvuelva el mercado de que se trate.

La línea de referencia será, en todo caso, la que se define por el titular *real* de la apropiación de la fuerza de trabajo integrada a un núcleo de capital que se valoriza con aquella. Las diferencias de renta que se desplazan por la cadena de contratación y subcontratación —sucesivos intermediarios— serán evidencia del efectivo destinatario, organizador y definidor del conjunto, así como también del capitalizador del proceso, que es quien ejerce el poder de dirección o comando.

De acuerdo a este esquema, existen dos vías de intervención posibles: la primera consiste en **intervenir en la relación** que existe entre el **trabajo tercerizado** y la actividad que desarrolla el **destinatario hegemónico** de la fuerza de trabajo. Esta vía incluye, a su vez, el análisis de la relación entre éste último y la actividad que desarrolla: si éste está directamente implicado con aquella, o si lo hace sólo de manera accesoria o de apoyo. La **segunda** propone una intervención en función del **espacio territorial** (no necesariamente en el sentido físico del término) en que se prestan las **relaciones de trabajo** bajo el régimen de la **tercerización**. Sobre estos planos se puede presentar una especie de cuadrícula que responda a las coordenadas de *principal o secundaria e interna o externa*. Esa disposición del lugar (espacio territorial) y grado de inmediatez entre la actividad desplegada y el titular *real* de aquella pueden definir los marcos de actuación⁵⁷. La posibilidad de segmentar y/o desigualar las condiciones de trabajo será mayor o menor según existan marcos regulatorios que marquen límites. Por el contrario, la desregulación implicará la ausencia de marcos legales respetuosos de los derechos de los trabajadores, los que serán suplidos por la decisión unilateral de aquel que detenta la titularidad de la fuerza de trabajo.

Es posible señalar algunas **propuestas** normativas que permiten complementar y completar las líneas sugeridas en los proyectos que ya fueron debatidos en la Comisión de Legislación Laboral, teniendo como propósito principal el de **reducir o eliminar los niveles de desigualdad en el tipo de contratación y en las condiciones de trabajo**. Para lograr esto, existen dos vías jurídicas o legales posibles: la vuelta a la llamada *relación directa*, esto es la imposibilidad legal de tercerizar la fuerza de trabajo en determinados supuestos (tal como estaba previsto en el art. 32 de la LCT en su versión original); y, por otra parte, la igualdad de condiciones de trabajo, particularmente por aplicación de una misma convención colectiva de trabajo.

En cuanto a los métodos de intervención, pueden oscilar entre acentuar la *contractualización*, en el plano de la responsabilidad individual del contrato de trabajo (con mayor o menor extensión de la misma o de los sujetos obligados), o acudir a reglas de carácter *institucional* que reviertan un proceso desenvuelto en términos de mercado sin otra regulación por fuera de aquella extensión de responsabilidad. En el primer caso, los efectos de la regulación se verifican generalmente *ex post*, en instancias de judicialización luego de la ruptura de la relación y, por ende, en términos de mera monetización de las consecuencias. En el segundo, la imposición de reglas distintas operan *ex ante*, lo que favorece la readecuación de las relaciones y limita los efectos más acusados en materia de fragmentación del colectivo de trabajadores. Este último supuesto puede materializarse a través de dos instrumentos normativos: la ley o la autonomía colectiva. La ley puede incidir en el proceso de fortalecimiento de la acción colectiva, partiendo de una limitación del fenómeno y compensando, de ese modo, las desigualdades que se dan no tanto en cuanto a los derechos, sino a los *poderes*. En pocas palabras, se trata de un proceso de re-empoderamiento de los sujetos colectivos.

Además, se puede apelar a la utilización de la ley como vía para lograr mayor **contractualidad** (extensión de responsabilidad), o como soporte para la reconstrucción de los **lazos colectivos** con

capacidad de ir modificando las **condiciones de trabajo** ya sea en lo relativo a los derechos como, principalmente, en cuanto a su posterior efectividad. En este último aspecto, la ley y la autoridad administrativa podrían asumir un rol conjunto e involucrarse en procesos de fiscalización y creación de resguardos que **prevengan un uso fraudulento de la tercerización**.

Las ventajas y desventajas de cada uno de estos instrumentos son evidentes. Mientras que mecanismos de mayor *institucionalidad* generan efectos inmediatos por aplicación de las leyes vigentes, aún mediante la autonomía colectiva que requiere de un desarrollo posterior, la *contractualidad* opera tardíamente, por lo que el efecto real de las leyes queda supeditado, generalmente, a la judicialización de cada caso. Es en el marco de un proceso judicial donde se discuten los alcances de la subcontratación. La ley imperativa o la autonomía colectiva reconfiguran en cambio las relaciones de trabajo de manera más efectiva y durante su existencia.

Por lo tanto, si la contractualidad alude a una reparación de naturaleza individual y tardía, la institucionalización aunque resulte mediata (o gradual) en su objetivo de reconfiguración de las relaciones al interior de un régimen de subcontratación, se caracteriza por su efectividad y por la obtención de resultados sobre los trabajadores comprendidos, en tiempo real.

En este contexto, una primera definición tiene que hacer referencia a la forma de intervención legal y sus alcances, vinculada con la reconfiguración de relaciones que actualmente se encuentran bajo el régimen de tercerización, como *relación directa*. Ello puede dirigirse primariamente a las más ostensibles relaciones que existen entre trabajadores dentro de un mismo espacio empresarial y que intervienen en el proceso productivo de bienes y servicios, con atención al grado de relación con la actividad desarrollada.

Por otro lado, y en una línea similar a la propuesta de intervención legal, debieran preverse procesos normativos de igualación en las condiciones de trabajo. Como se expuso en este libro, la mayor ocurrencia de

sinistros laborales es consecuencia directa de la precariedad en las condiciones de trabajo, la que se evidencia con claridad en la tercerización (ver por ejemplo el caso de la empresa Acindar). Por lo tanto, aquí hay una primera exigencia de igualación.

Una segunda vía de intervención debería dirigirse a la **unificación de normas relativas a condiciones de trabajo en general**. Para ello, el instrumento decisivo es la negociación colectiva. En este sentido proyectos como el del diputado Recalde apuntan a una mayor protección de los derechos de los trabajadores al asegurar la vigencia del convenio colectivo más favorable. Las experiencias sindicales recientes van en la misma dirección, de hacer extensiva la aplicación del convenio colectivo de la actividad principal a los trabajadores tercerizados⁵⁸.

Una experiencia parecida es la explicada también en este texto referida a los tercerizados en Acindar. Aquí las referencias a la mayor o menor cercanía a la actividad principal se corresponde con la aplicación del convenio colectivo general —en este caso la Rama 21 del CCT de la actividad metalúrgica— a los trabajadores cercanos al núcleo central de actividad de la empresa, aunque permanecen como dependientes de las empresas contratistas.

En forma concurrente con lo anterior puede postularse la conformación de unidades de negociación colectiva transversales que reunifiquen la descentralización⁵⁹, propuesta que repercute en las estrategias de negociación colectiva (sujetos que negocian). De lo que se trata no es de restringir o eludir sujetos sino, por el contrario, de integrar a más sujetos negociales que capten la extensión del fenómeno. El sujeto sindical debería instar una coordinación y habría que reinterpretar la conformación de la voluntad negociadora, tanto desde el sector sindical como empresario.

Tal como hemos analizado, si la fragmentación de actividades por parte de empresas que organizan su procesos productivos a través de la tercerización repercute en la representación sindical de los trabajadores, **la vía para definir una acción sindical única es la creación de instancias de representación unitaria** (comités intersindicales,

comités de delegados o comisiones internas por establecimiento o lugar de trabajo, coordinación de comisiones internas de distintas empresas relacionadas, por ejemplo).

Además, si como hemos visto en este trabajo, en el **sector público** (en sus distintos niveles, nacional, provincial, municipal) la extensión del fenómeno de la tercerización es muy significativa, deberíamos preguntarnos sobre las razones que justifiquen el uso de empresas tercerizadas o que cumplan las funciones del Estado. En tal sentido **debería limitarse el uso de la figura de las empresas tercerizadas para cumplir con funciones estatales**. Esto también debiera alcanzar una **prohibición de la tercerización en los servicios públicos** concesionados y en **empresas del Estado**.

Más allá que para la concreción de algunas de las propuestas aquí sugeridas sean necesarios ajustes o reformas normativas, las que dependen también del *activismo* sindical para la protección de los trabajadores, también es cierto que una parte importante de las modificaciones del estado de cosas actual requiere de nuevas interpretaciones y una actuación firme y regular de la autoridad administrativa del trabajo para acompañar los procesos de adecuación y reconfiguración del poder al interior de las cadenas de subcontratación y de los procesos de producción de bienes y servicios. Por ejemplo, la autoridad administrativa podría asumir otro rol y utilizar otras herramientas en sus funciones de inspección laboral, con identificación precisa de los procesos de tercerización o también podría definir acciones en conjunto con otras áreas del Estado para determinar la *trazabilidad* del proceso productivo y advertir situaciones de tercerización que sostienen la desigualdad.

Conclusiones

Este breve análisis de la presencia de la tercerización en distintas actividades económicas, aunque no agota los casos existentes, permite ilustrar que esta estrategia empresarial ha sido implementada en la Argentina en un amplio arco de actividades económicas, tanto en el sector privado como en el público, y reconstruir una trama que, aunque difícil de apreciar en una primera instancia, aparece firmemente articulada en la visión conjunta.

La evidencia disponible sobre algunas actividades industriales permite demostrar que la tercerización aparece firmemente establecida como estrategia no sólo en actividades predominantemente orientadas al mercado interno y caracterizadas por elevados niveles de precarización e informalidad, como la industria textil, sino también en ramas de muy alta rentabilidad y alta competitividad internacional, caracterizadas por la presencia de grandes firmas, muchas de ellas transnacionales y con predominancia de formas registradas de empleo, como la siderurgia, la industria aceitera o la industria del neumático.

Al mismo tiempo, el análisis en algunas de las actividades de servicios permitió ilustrar que esta estrategia apareció asociada en muchos casos, como en los de actividades de transporte —como ferrocarriles y subterráneos—, y también en otras de comunicación —como telefonía—, fuertemente asociada al proceso de privatizaciones y de reforma del Estado a partir de inicios de la década del 90. Por otra parte, permitió también ilustrar su desarrollo no sólo en actividades con predominancia o exclusividad del sector privado, como las relacionadas con comercio, sino también en el empleo estatal, incluyendo un amplio arco de actividades que van desde la administración pública, hasta bancarias, entre otras.

Los aportes recientes sobre el impacto de la tercerización en el agro permiten mostrar la gran incidencia y extensión de la tercerización como estrategia, con una prevalencia de formas de intermediación pero con la combinación y presencia de otras relaciones laborales que, a pesar de sus particularidades y especificidades, comparten con otras

actividades el objetivo central de quitar responsabilidad a los empleadores y dificultar la visibilización de las relaciones laborales, para obstaculizar los procesos de organización y movilización unitaria de los trabajadores. Al mismo tiempo, los desarrollos legales muestran la factibilidad de implementar regulaciones que puedan transformar los parámetros laborales actuales.

Al mismo tiempo, estos casos analizados permiten mostrar que si la tercerización ha sido una estrategia privilegiada de sectores importantes de la elite empresarial para transformar las relaciones laborales, los trabajadores y las organizaciones sindicales no fueron sujetos pasivos en esta historia. Al tiempo que algunas organizaciones sindicales y sus dirigentes aparecieron fuertemente vinculados al proceso de consolidación de la tercerización, que se constituye, además, como un negocio no sólo para las empresas sino también para algunos funcionarios y dirigentes sindicales, desarrollando un complejo entramado que sólo pudimos comenzar a mencionar aquí, otro conjunto de sindicatos, dirigentes y militantes desarrollaron un amplio arco de respuestas, en muchos casos muy creativas y valiosas para enfrentar este fenómeno. Los casos analizados muestran trayectorias muy distintas, para la comprensión de las cuales es clave tener en cuenta la importancia estratégica de los sectores económicos y el tipo de actores económicos involucrados, así como también la distinta articulación y presencia de un amplio arco de tradiciones y corrientes sindicales. Este breve análisis nos permite entonces, no sólo iluminar el papel regresivo de algunas organizaciones y sus líderes, sino fundamentalmente subrayar el enorme valor de algunas experiencias de organización sindical que permitieron revertir el avance de la tercerización, promoviendo cambios en las instancias de negociación colectiva e incluso el pase a planta de parte o la totalidad de los trabajadores antes tercerizados.

En conjunto, estos aportes permiten contribuir a consolidar líneas de análisis de la evolución histórica más general del fenómeno, confirmando que, como habíamos ya analizado en contribuciones previas (Basualdo y Morales, 2014), en muchas de estas actividades un primer momento clave es el período abierto a mediados de los años 70 con la primera

ola de reformas neoliberales llevada adelante por la última dictadura en la Argentina, al tiempo que la década del 90 y la segunda ola de reformas neoliberales aparece como la otra coyuntura de particular importancia en desarrollo de esta problemática. El desarrollo de la tercerización forma parte entonces de un proceso de ofensiva contra las formas de organización y representación de base de los trabajadores, que habían sido además, en el caso argentino, un rasgo particularmente destacado de su estructura sindical (Azpiazu et al, 2010).

Estos mismos períodos son también examinados en el segundo apartado de este texto, que resulta de gran importancia para contribuir a visibilizar las relaciones entre las transformaciones económicas y sociales y las estructuras normativas. En este caso también se marcan como coyunturas decisivas en el desarrollo de este fenómeno los cambios operados desde mediados de los años 70, registrando una segunda etapa de modificación de la estructura legal en la década del 90.

A partir del análisis de normas legislativas, antecedentes de jurisprudencia y proyectos de ley en danza, la segunda sección del texto permitió proveer una síntesis de las formas de regulación existentes que sostienen el desarrollo de la tercerización ya analizado. En este sentido, la evidencia analizada sugiere que fueron esenciales para habilitar la tercerización no sólo las modificaciones que se operaron en la Ley de Contrato de Trabajo, sino también los ajustes interpretativos que introdujo la Corte Suprema de Justicia a lo largo de dos décadas a través de su jurisprudencia, con relación al alcance de las obligaciones de las empresas principales ante reclamos de trabajadores de empresas tercerizadas. Con esto en mente, y en diálogo con los desarrollos de la primera sección, que muestran a las claras la importancia de la tercerización en distintas actividades económicas y su crecimiento en las últimas décadas, se realizan propuestas de intervención a nivel legislativo, administrativo y sindical que tienen como principal objetivo desandar el camino de la desregulación y permitir reformular las relaciones laborales en forma progresiva.

Consideramos sin embargo que estas propuestas de cambio normativo deberán articularse en diálogo con líneas de acción sindical y procesos de organización de los trabajadores, en diversos sentidos. En primer

lugar, proponemos justamente que estas formas de re-regulación de la tercerización permitan recoger y aprovechar muchas de las experiencias brevemente sintetizadas en este análisis. Fueron justamente los procesos de organización sindical y movilización de los trabajadores los que permitieron iluminar la importancia de la inclusión de todos los trabajadores de un mismo establecimiento bajo un solo convenio colectivo (aquel que resultara más beneficioso y protector para los trabajadores), como primer paso para la incorporación de los trabajadores tercerizados como trabajadores de planta de la empresa principal.

Pero además, aun cuando las normas legales pueden resultar decisivas para cambiar los parámetros y crear condiciones de posibilidad más favorables, su efectiva aplicación depende también de la presencia de un movimiento sindical fuerte que permita acompañar los reclamos al Estado, y respaldar las ineludibles disputas con la elite empresarial. En este sentido, al tiempo que consideramos que la legislación debe retomar de la experiencia sindical acumulada y de los intentos más valiosos de organización aprendizajes para plasmarlos en un ordenamiento legal que permita avanzar en la conquista de derechos básicos, consideramos que la tarea no termina allí, sino que sólo se inicia en ese proceso en el que la clase trabajadora y sus organizaciones tiene un papel central que cumplir.

Anexo

Principales cambios en la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina referidos a la tercerización, 1974, 1976, 1991 y 1998

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 Texto del año 1974	Ley de Contrato de Trabajo Decreto/ley N° 390/1976 Texto ordenado por la última dictadura militar	Ley de Contrato de Trabajo N° 24.013 (1991) y N° 25.013 (1998) Textos de la reforma laboral
Art. 31: Interposición y solidaridad	Art. 29: Interposición y solidaridad	Art. 29: Interposición y solidaridad
Los trabajadores serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. Responsabilidad solidaria de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral.	Se exceptúa de esta disposición los servicios eventuales	Los trabajadores serán considerados como empleados de las empresas de servicios eventuales. Responsabilidad solidaria de la empresa que contrata por esta modalidad.
Art. 32: Subcontratación y solidaridad	Art. 30: Subcontratación y solidaridad	Art. 30: Subcontratación y solidaridad
La empresa que subcontrate (su actividad principal o accesoria) será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y de la Seguridad Social. Si la actividad es normal y específica propia del establecimiento y dentro de su ámbito, se considerará una relación directa con la empresa principal.	Solo la empresa que subcontrate su actividad principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y de la Seguridad Social.	Solo será responsable solidariamente la empresa principal si no cumple con sus obligaciones de control sobre las empresas subcontratistas.
Art. 33: Empresas subordinadas	Art. 33: Empresas subordinadas	
Cuando una o más empresas constituyan un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, de carácter permanente o accidental, serán solidariamente responsables por las obligaciones laborales de sus trabajadores.	Solo serán solidariamente responsables cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria	

Bibliografía

- Abal Medina, P. (2004). "Identidades colectivas y dispositivos de control en el marco del empleo asalariado joven. Un estudio de casos en el sector supermercadista". En: Revista Argentina de Sociología año 2, N 3, pp. 74-94.
- (2007). "El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina". En: Revista Mexicana de Sociología, Vol. 69, No. 4 (Oct. - Dec., 2007), pp. 683-727.
- Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (comps.) (2011). *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Ablin, A. (2012). "El supermercadismo argentino". Área de Industria Agroalimentaria, Dirección de Promoción de la Calidad de Productos Agrícolas y Forestales, Subsecretaría de Agregado de Valor y Nuevas Tecnologías.
- Adúriz, I. (2009). *La industria textil en Argentina: su evolución y condiciones de trabajo*. Buenos Aires: Instituto para la participación y desarrollo.
- Alasia, A.L., Macaluso, J.R. y Moncada, F.C. (2008). "El teletrabajo: otra cara más de la precariedad laboral?". Disponible en: <http://www.infojus.gob.ar/ana-laura-alasia-teletrabajo-otra-cara-ms-precariedad-laboral-dacc080116-2008-12/123456789-0abc-defg6110-80ccanirtcod>.
- Arias, C.C. y Salgado, P.D. (2011). "Revitalización sindical en la Argentina: el caso del subte". En: Revista de Ciencias Sociales 131-132, Costa Rica.
- Azpiazu, D., Basualdo, E.M. y Kulfas, M. (2007). *La industria Siderúrgica en Argentina y Brasil durante las últimas décadas*. Buenos Aires: Ed. CEFS, FETIA y CTA.
- Azpiazu, D., Schorr, M. y Basualdo, V. (2010). *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*. Buenos Aires: Editorial Cara o Ceca.
- Barattini, M. (2010). "Trabajo esclavo y organización: el caso de la Unión de Trabajadores Costureros en Argentina". En: *Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol. 25, No. 2 (74) (mayo-agosto), pp. 461-481.
- Basualdo, E.M. (2006). *Estudios de historia económica argentina. Desde mediados del siglo XX hasta la actualidad*. Buenos Aires: Editorial Siglo Veintiuno.
- (2013). "El auge en la producción agropecuaria pampeana durante el predominio sojero: Evolución y características". En: Basualdo, F, Barrera, M. y Basualdo, E.M., *Las producciones primarias en la Argentina reciente. Minería, petróleo y agro pampeano*. Buenos Aires: Cara o Ceca y CCC.
- Basualdo, V. y Esponda, A. (2014). "La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual". En: Basualdo, V. y Morales, D. (coords.), *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores. Pp.19-64.
- Basualdo, V. y Morales, D. (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Bayma, B. (2013). "Trabajadores subcontratados por el Estado. El caso de los locadores de servicios de la Municipalidad de la ciudad de Santa Fe". Ponencia presentada en XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas, UNL.
- Bendini, M. y Gallegos, N. (2002). "Nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de mercado agrario". En: *Trabajo y sociedad*. Num 4, vol 3, marzo - abril. Santiago del Estero: UNSE.
- Benencia, R. (2009). "El infierno del trabajo esclavo. La contracara de las "éxitos" economías étnicas". En: *Revista Avá*, nro 15, Julio, pp. 43-72.
- Bouvet, V. (2008). *Un fantasma recorre el subte. Crónica de la lucha de los trabajadores de Metrovías*. Buenos Aires: Editorial Desde el subte.
- Ceprodh (2013). "Amparo presentado en la causa por trabajadores de la empresa Elemento". Mimeo.
- CIFRA (2011). "El mercado de trabajo en la posconvertibilidad", elaborado por CIFRA (Centro de Investigación y Formación de la República Argentina)- CTA, DT n° 10, julio de 2011. Disponible en: www.centrocifra.org.ar/docs/CIFRA%20-%20DT%2010%20-%20Mercado%20de%20trabajo.pdf.
- (2012). *La Industria de neumáticos en la posconvertibilidad*. Buenos Aires: CIFRA (Centro de Investigación y Formación de la República Argentina)-CTA.
- Coatz, D., Grasso, F. y Kosacoff, D. (2015). *La Argentina estructural: Desarrollo Industrial*. Buenos Aires: Consejo Profesional de Ciencias Económicas.
- Compañez, M. y Vocos, F. (2008). "La Disputa por la Equiparación de las Condiciones de Trabajo. El Caso de las Empresas Tercerizadas de Metrovías". Buenos Aires: Ediciones Desde el Subte-TEL.
- Dávolos, P. (2001). "La naturaleza de las nuevas relaciones contractuales y la estrategia de las empresas. El caso de las telecomunicaciones: ¿modernización o regresión?". En: Cifarelli, V. y Martínez, O.A. (comp.) *La otra cara de las telecomunicaciones La situación de los trabajadores telefónicos*. Taller de Estudios Laborales, 2001.
- (2011). "Segmentación, subcontratación y estrategia sindical. Las telecomunicaciones en la Argentina". En: *Estudios Sociológicos*, vol. 29, n° 36, mayo-agosto.
- Del Bono, A. y Bulloni, M.N. (2013). "Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de call centers en Argentina". En: Senén González, C. y Del Bono, A. (dir.), *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*. San Justo: Universidad Nacional de La Matanza.
- Del Bono, A. y Henry, L. (2010). "Tercerización de servicios en la argentina: empleo y gestión de rhh en los call centers". Serie Trabajo, Ocupación y Empleo, Nro. 9. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_09_04.pdf
- Diana Menéndez, N. (2012). "Trabajo y porvenir: un análisis de la dimensión del proyecto en la vida de los trabajadores contratados del Estado". En: *Ciencias Sociales Unisinos*, enero/abril 2012, pp. 41-51.
- Diez, M.C. (2012). Pequeños productores y agroindustria. Un estudio sobre los tabacaleros de Misiones Posadas. Misiones: Editorial Universitaria, Universidad Nacional de Misiones, EduNaM.
- Duhalde, S. (2009). "La respuesta de los sindicatos estatales al neoliberalismo en

- Argentina (1989-1995)". En: *Trabajo y Sociedad*, Nro. 13, Santiago del Estero.
- Sponda, M.A. (2012). "Tercerización en la industria. El caso de la formación de empresas de ex trabajadores en la ex Propulsora Siderúrgica (Siderar- Ensenada)". Tesis de Maestría (inédita), Programa de Postgrado en Antropología Social- Universidad Nacional de Misiones.
- Etchemendy, S. (2011). El diálogo social y las relaciones laborales en la Argentina, 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada, OIT. Disponible en: <www.oit.org.ar/documentos/dialogo_social.pdf>
- Fera, M. (2012). "Consideraciones sobre la extensión de responsabilidad por tercerización a partir de los fallos del Máximo Tribunal Nacional". En: Revista del Derecho del Trabajo. Fera, M. y Recalde, H. (2012). Directores ed. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Año I N° 1, mayo, p. 139.
- Ferrazzino, A. (2005). "Indicadores Sociales. La Tercerización del Trabajo Agrario". En *XII Encuentro de cátedras de Ciencias Sociales y Humanísticas para las Ciencias Económicas*. Buenos Aires: UBA.
- Ferreira, E. y Schorr, M. (2013). "La industria textil y de indumentaria en la Argentina. Informalidad y tensiones estructurales en la posconvertibilidad". En *Argentina en la posconvertibilidad: ¿desarrollo o crecimiento industrial? Estudios de economía política*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Gago, V. (2014). *La razón neoliberal. Economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón Ediciones.
- Gianibelli, G. (2014). "Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho". En: *La tercerización laboral*, Basualdo V. y Morales, D. (2014). Buenos Aires: Ed. Siglo XXI. Pp. 240 y ss.
- Guamet, J. (2013). "La organización del trabajo en una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario: la problemática de la subcontratación en la experiencia de trabajadores jóvenes". En: Revista Latino-americana de Estudios do Trabalho, Año 18, n° 30, 159-184.
- (2014). "Trabajo de paso" y condición juvenil en una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario, Argentina". En: *Descatos*, núm. 45, mayo-agosto 2014, pp. 71-84.
- Jabazz, M.I. (1994). "Nuevas reglas de juego de la negociación y nuevas formas de organización del trabajo: estrategias patronales y sindicales frente a la reconversión". Documento de Trabajo N° 36. Buenos Aires, CEIL-PIETTE.
- Lieutier, A. (2009). *Esclavos. Los trabajadores costureros de la ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Retórica Ediciones.
- Longo, J. (2012). "Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados". En: *Trabajo y Sociedad*, N° 19, Invierno 2012, Santiago del Estero.
- López Cabello, A. (2014). "Política legislativa de la tercerización laboral en América Latina. Argumentos (necesidad) para su transformación". Ponencia presentada en <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/viii-jornadas-2014/Ponmesa30MORALES.pdf?view?searchterm=None>.
- Lozano, M.P. y Casiraghi, F. (2013). "Tercerización, precarización y solidaridad en las relaciones laborales". En: La Ley on line. Año 7, Nro. 1685, miércoles 17 de abril.
- Milesi, D., Novick, M. y Yoguel, G. (2004). "Tramas productivas y desarrollo de ventajas competitivas: la red de proveedores de Siderca y Siderar". En: Boletín Informativo Techint 314, mayo-agosto.
- Montero, J. (2012). "La moda neoliberal: El retorno de los talleres clandestinos de costura". En Revista Geograficando, año 8 no. 8, p. 19-37.
- (2014). "Discursos de moda: ¿Cómo justificar la explotación de inmigrantes en talleres de costura?". En: Trabajo y Sociedad N° 23, Invierno 2014, Santiago del Estero, Argentina.
- Montes Cató, J.S. y Stoller, R. (2004). "The Impact of Labor Flexibility on the Argentine Telecommunications Sector". En: *Latin American Perspectives*, Vol. 31, No. 4, Globalization and Labor Flexibility: The Latin American Case(s) (Jul., 2004), pp. 32-44.
- Moyano, E. y Zas, J. (2013). "Estrategia sindical integral para los Trabajadores de las telecomunicaciones", Central de Trabajadores de la Argentina.
- Neiman, G. (2012). "El caso de Argentina". En: Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina Tomo II, FAO, OIT, CEPAL.
- Novick, M., Rojo, S., Castillo, V. y Breard, G. (2013). "Empleo y organización del trabajo en el marco de la difusión de TIC en el tejido productivo de la Argentina: industria manufacturera, comercio y servicios". En: Novick, M. y Rotondo, S. (comp) (2013). *El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Novick, M. y Rotondo, S. (comp) (2013). *El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Novick, M., Rotondo, S. y Yoguel, G. (2013). "Cambio estructural, conductas tecnológicas y empleo. El tránsito hacia un estudio más complejo de las TIC en la Argentina". En: Novick, M. y Rotondo, S. (comp) (2013), *El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- OIT (2011). "La revitalización de la negociación colectiva en la Argentina", noviembre de 2011, p. 1. Disponible en: <www.oit.org.ar/documentos/negociacion_colectiva.pdf>.
- Oszlak, O. (1999). "De menor a mejor: el desafío de la "segunda" reforma del estado". En: *Revista Nueva Sociedad*, No. 160, Venezuela.
- Perelman, L. y Vargas, P. (2013). "Imputaciones morales y precarización laboral entre los jóvenes de una fábrica siderúrgica en la Argentina". En: *Trabajo y Sociedad*, no.21, Diciembre, pp.403-413.
- Poblete, L. (2012). "Subcontratados por el Estado. Trabajadores autónomos de la Administración Pública argentina (2002-2007)". VII Jornadas de Sociología, Universidad Nacional de La Plata, Argentina.
- Porta, E., Santarcángelo, J. y Schteingart, D. (2014). "Excedente y desarrollo industrial en argentina: situación y desafíos", Cefidar Documento de Trabajo 59, Julio, Buenos Aires.

Quaranta, G. y Fabio, F. (2011). "Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina". En: *Región y sociedad* vol.23 no.51, Hermosillo may./ago.

Rabetino, R., Gómez, G.M., Melitsko, S. (2001). "Redes gobernadas por compradores y desarrollo de TICs: el caso de los supermercados en la Argentina", Universidad de Gral. Sarmiento. Disponible en:

<http://www.littec.ungs.edu.ar/eventos/RABETINO-GOMEZ-MELITZKO.pdf>

Rath, C. (2011). "Trabajadores, tercerización y burocracia sindical. El Caso Mariano Ferreyra". Buenos Aires: Editorial Biblos.

Rau, V. (2010). "La situación de los asalariados agropecuarios transitorios en Argentina". En: *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 50, No. 198 (Julio- Setiembre), pp. 249-269.

Rotondo, S., Breard, G. y Yoguel, G. (2013). "Uso y difusión de las TIC en el tejido empresarial argentino: resultados de una encuesta en los sectores de la industria, el comercio y los servicios". En: Novick, Marta y Rotondo, Sebastián (comp), *El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Rubbini, N.I. y Suárez Maestre, A. (2011). "Bases para una descripción integral del teletrabajo". En: 10º Congreso Aset, Buenos Aires.

Salgado, P.D. (2012). "El trabajo en la industria indumentaria: una aproximación a partir del caso argentino". En: *Trabajo y Sociedad* N° 18, vol. XV, Verano 2012, Santiago del Estero.

Soul, J. (2011). "Políticas empresarias y estrategias sindicales en la industria siderúrgica ¿expresión de una nueva legalidad industrial?". Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2011/12/politicas-empresarias-y-estrategias-sindicales-en-la-industria-siderurgica-expresion-de-una-nueva-legalidad-industrial-julia-soul/>

Strada, J. (2015). "Estrategias empresarias en la siderurgia argentina. Tercerización laboral en Acindar". Ponencia presentada en AEDA (Asociación de economía para el desarrollo de la Argentina), Buenos Aires.

Ventrici, P. (2009). "Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires". Tesis de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo del CEIL-PIETTE de CONICET y la Universidad de Buenos Aires.

Vogelmann, V. y Vitali, S. (2014). "Flexibilización laboral y respuestas gremiales. Las luchas de los trabajadores aceiteros rosarinos por el pase a planta de los trabajadores tercerizados". Ponencia presentada en las Jornadas de Economía Crítica.

Wahlberg, F. (2013). "La productividad del trabajo en la industria del neumático (1993-2011)". Serie Documentos para la discusión, N° 10/2013. Instituto de Desarrollo Económico y Social.

Wyczkier, G. (2011). "Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino". En: *Trabajo y Sociedad*, N° 17, vol. XV, Invierno 2011, Santiago del Estero, Argentina

Ynoub, E. (2012). "Los trabajadores subcontratados y sus nuevos desafíos sindicales: imágenes y memoria colectiva del sindicato argentino Uettel". En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, II, Venezuela, Época, Año 17, Número 27, pp. 113-139.

Notas

1. Agradecemos especialmente los intercambios surgidos de un grupo de trabajo y discusión sobre conceptos y definiciones referidas a la tercerización en el que participaron, junto a los autores de este libro, Alvaro Orsatti, Laura Perelman y Andrea Del Bono, quienes aportaron materiales, bibliografía y análisis de decisiva importancia para este trabajo. En lo que se refiere a las definiciones del fenómeno de la tercerización, destacamos especialmente los aportes de Oscar Ermida Uriarte y su grupo de trabajo.

2. Existe una rica y valiosa producción internacional sobre distintos aspectos y formas de la tercerización a nivel regional e internacional que enriqueció el planteo de este estudio, pero que por el foco de este trabajo no fue referenciada en forma directa. Ver por ejemplo las producciones del Grupo de Trabajo por la Autorreforma Sindical (GTAS) de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), las publicaciones de RedLat y otras de OIT (ver Basualdo y Morales, 2014).

3. Parte de los datos sobre la evolución del mercado de trabajo citados en el apartado provienen del estudio de Cifra y los datos actuales provienen de INDEC.

4. Esta cuantificación fue realizada con documentación laboral recogida a través de la UOM de Villa Constitución (Strada, 2015).

5. Esta edad jubilatoria se logró a partir de un conflicto en el año 2001 en el cual ante la inminencia de despidos, el sindicato logró que la empresa adhiriera a una reglamentación de ANSES por tareas penosas para aquellos trabajadores que estén abocados a la producción de acero.

6.. Disponible en: <http://www.techint.com/es-ES/Highlights.aspx>. Acceso: 37/08/2015.

7. Disponible en: <http://www.ternium.com.ar/acerca-de-ternium-en-argentina-en-numeros/>.

8. Informe presentado por el Ing. Hernan Pelfini, Gerente del Area Pyme Grupo Techint, ante el Ministerio de Economía y Producción de la Provincia de Córdoba, en abril de 2004.

9. Disponible en: <http://www.diarioregistrado.com/sociedad/51856-despidos-y-miles-de-trabajadores-precariados-en-siderar.html>.

10. A su vez, las compañías proveedoras de mano de obra están más cerca y las compañías proveedoras de servicios subcontratados más lejos, siendo que cada empresa *satélite* puede a su vez tener trabajadores *propios* y *contratados*, reproduciendo el esquema inicial (Perelman y Vargas, 2013: 408).
11. Ver Boletín Oficial de la República Argentina, Año CXXI, Número 32.700, Agosto de 2013.
12. Trabajador de Siderar Florencio Varela, entrevistado en el marco del proyecto de investigación coordinado por Florencia Partenio, "Transformaciones socio-productivas y territoriales en el Conurbano Sur: Un estudio sobre trayectorias laborales, calificaciones y relaciones del trabajo según heterogeneidades sectoriales", Instituto de Ciencias Sociales y Administración, UNAJ.
13. Todas las referencias a las experiencias de los trabajadores provienen de los documentos y testimonios producidos en el marco del Seminario de FLACSO-CELS sobre Tercerización.
14. Ver por ejemplo las campañas de los sindicatos globales Industrial y UNI referidas al trabajo precario en general y a la industria textil y de la indumentaria en particular.
15. Es importante remarcar la importancia que tiene para las condiciones de la industria local la importación de vestimenta, especialmente proveniente de China, a partir del 2003, en algunos casos denunciados por la Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria, en condiciones de *dumping* (Salgado, 2012).
16. La Ley 12.713 de Trabajo a Domicilio ampara situaciones donde los talleristas son considerados empleados de las grandes empresas, pero no así los trabajadores contratados por ellos a domicilio, a los que no se les reconoce la relación laboral de dependencia. Si bien se ha intentado modificar esta ley desde el Ministerio de Trabajo de Nación, las propuestas no están exentas de controversias ya que según denunciaron representantes sindicales, la modificación al promover el reconocimiento de estos talleres como Pymes generaría la anulación de la responsabilidad solidaria de las grandes empresas (Salgado, 2012: 66).
17. De acuerdo a Vogelmann y Vitali (2014), en la región de Rosario-San Lorenzo y Puerto San Martín, núcleo de la actividad, se encuentran las siguientes empresas: Bunge Argentina, Aceitera General Deheza, Cargill, Molinos Río de La Plata, Dreyfus, Vicentín y Nidera. Glecore/Oleaginoso Moreno es la única que no tiene planta o infraestructura en Santa Fe.
18. El CCT N° 420/05 fue firmado por la Federación de Obreros y Empleados de

la Industria Aceitera y Afines del país, representante de la parte sindical, y la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina y la Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba, por la parte empresaria. Disponible en: <http://www.sindicato-aceitero.com.ar/institucional/convenio-colectivo.php>

19. Ver SOEA, "Del pasado al presente", año 2, No 3, 2013.
20. Se priorizó en este apartado el desarrollo de algunos casos y procesos que fueron analizados con cierta profundidad en el marco del Seminario FLACSO- CELS, y debieron ser excluidos, por razones de espacio y de estrategia de abordaje, una gran cantidad de actividades de gran relevancia para este tema (entre ellos la actividad de logística, mensajería, diversas actividades estatales), que serán objeto de futuros análisis.
21. Todas las referencias a las experiencias de los trabajadores provienen de los documentos y testimonios producidos en el marco del Seminario de FLACSO-CELS sobre Tercerización.
22. Todas las referencias a las experiencias de los trabajadores provienen de los documentos y testimonios producidos en el marco del Seminario de FLACSO-CELS sobre Tercerización.
23. Sobre el proceso de privatización de los ferrocarriles véase Felder (2007). De acuerdo con la información disponible, una mutual fantasma de viviendas ferroviarias formada por Pedraza recibió 66 espacios y locales en distintas estaciones, por un alquiler promedio mensual sin indexación alguna de 15 dólares cada uno. En los mismos meses de 1989, en que decidió apoyar el plan racionalizador y privatizador del Banco Mundial, Pedraza se mudó a una casa cotizada en un millón y medio de dólares, en el barrio de Villa Devoto. Véase Horacio Verbitsky, "Las vías del hecho", *Página12*, 24 de octubre de 2010.
24. Ver Horacio Verbitsky, "Las vías del hecho", *Página12*, 24 de octubre de 2010.
25. Asimismo, Pedraza fue procesado en 2006 por administración fraudulenta del fondo de sepelios de los trabajadores ferroviarios y embargado por 50 millones de pesos. Producto de la recusación interpuesta por Pedraza contra el juez interviniente, la causa nunca fue elevada a juicio oral, y en mayo de 2008 se dictó la nulidad de todo lo dispuesto y la prescripción de la causa. Véase "El final de una carrera", *Página12*, 26 de octubre de 2010, y Horacio Verbitsky, "Las vías del hecho", art. cit.
26. De acuerdo con *Página12*, el presidente de Unión del Mercosur "es Raúl Castellano, Secretario de Medios de Comunicación de la Unión Ferroviaria; el

vicepresidente es Armando Matarazzo, Secretario de Finanzas del sindicato, y el Domingo Galeano, Secretario de Emprendimientos Laborales de la Unión Ferroviaria. Una de sus asambleas se hizo en Independencia 2880, la sede de la propia Unión Ferroviaria, según figura en los registros del INAES, que dependen del Ministerio de Desarrollo Social” (Página12, 22 de febrero de 2011).

27. En el año 2010, dicho subsidio era de aproximadamente 66,5 millones de pesos mensuales que estaban destinados a solventar los gastos operativos de la empresa. Esta suma no contemplaba el pago de los salarios de los trabajadores ferroviarios de planta permanente, los cuales eran abonados por el Estado nacional, por medio de la empresa Belgrano S.A.

28. En el juicio, el CELS expuso, a modo de ejemplo, cómo las empresas Sehos SA, Herso SA y Mapra SRL, las tres subcontratadas por UGOFE, son parte del Grupo Roggio, principal accionista de Metrovías. Inclusive, el mismo Pedraza en su declaración indagatoria señaló: “La UGOFE es una Unidad de Gestión Operativa que gerencia la línea y está integrada por Metrovías, TBA y Ferrovías, casi todas las empresas tercerizadas que tomaron pertenecen a los tres grupos” (Declaración, F. 29).

29. Política que consistía en el traspaso a empresas privadas de obras y servicios hasta el momento llevadas a cabo por las empresas estatales.

30. Testimonios tomados durante el año 2103 y 2014 en el Seminario de FLAC-SO-CELS sobre Tercerización.

31. Que se presenta como la empresa líder en “soluciones para el mercado laboral”, con más de 2000 clientes en el país. Ver: <http://www.manpowergroup.com.ar>

32. En Wal Mart se denominaban como *asociados* a los empleados de la empresa.

33. La investigación realiza un análisis a partir de entrevistas cualitativas a 14 trabajadoras y trabajadores de entre 18 y 29 años que trabajan en distintos sectores del hipermercado.

34. Una investigación publicada en el 2005 estimó que el 70% de los trabajadores asalariados agrarios se encontrarían sin registrar (Ferracino, 2005), incluyendo la producción frutihortícola en el Valle de Río Negro (Bendini y Gallegos, 2002); la producción de yerba mate y tabaco en Misiones, producciones tabacaleras en Jujuy, limón y azúcar en Tucumán, la producción vitivinícola en Mendoza y San Juan, cítricos (naranjas y mandarinas) en Entre Ríos (Rau, 2010). Es importante resaltar sin embargo que los porcentajes de registración laboral en el agro han aumentado a partir de la sanción del nuevo Estatuto del Peón Rural y la creación

del Renatea (Registro Nacional de trabajadores y empleados rurales), hacia fines del 2011, se habían registrado 60.000 trabajadores. Una de las figuras incorporadas al estatuto es la del *trabajador permanente discontinuo*, que determina que una persona que es contratada por un mismo empleador de manera consecutiva para la realización de tareas estacionales, tiene los mismos derechos laborales que los trabajadores permanentes. Ver Diario Página12, 26 de octubre de 2013. Disponible en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-232128-2013-10-26.html>.
Accedido 26-10-2013.

35. Es el caso de Expofrut S.A. y San Miguel S.A.

36. Disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>

37. Para un mayor desarrollo, nos remitimos a lo expresado en Gianibelli (2014, p. 240 y ss).

38. Hemos señalado en otra oportunidad que “En la empresa post-fordista la desintegración de actividades y su externalización multiplican el espacio de contractualidad entre más sujetos empleadores, que asumen las distintas facetas del proceso productivo y crea un nuevo universo de relaciones, también de naturaleza contractual, entre las distintas empresas entre sí, generalmente reproduciendo la dependencia propia de la relación de trabajo, ahora en subdependencias entre empresas –la empresa principal y sus satélites, proveedoras, subcontratistas, franquiciadas, distribuidoras, etc.–”. Cfr. Gianibelli (art. cit., p. 242).

39. Para un mayor desarrollo, nos remitimos a lo expresado en Gianibelli (art. cit. p. 243 y ss).

40. La reglamentación vigente (Decreto 1694/2006) ha limitado, al menos desde el plano normativo, el uso de esta forma de contratación.

41. Ver Gianibelli (art. cit., p. 250 y ss).

42. Ver Fera (2012, p. 139).

43. Corte Suprema de Justicia de la Nación, sentencia del 15 de abril de 1993, “Recurso de hecho deducido por Pepsi Cola Argentina SACI en la causa Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina, SA y otros”.

44. Corte Suprema de Justicia de la Nación, fallo citado, consideración 7.

45. Cfr. Lozano (2013).
46. Corte Suprema de Justicia de la Nación, "Vizzotti c. Amsa", "Aquino c. Cargo Servicios", "Perez c. Disco", etcétera.
47. Nos referimos a las decisiones en "Páez c/ Sindicato del Seguro de la República Argentina", del 18 de octubre de 2006, "Castro Bourdin c/Jockey Club", del 17 de julio de 2007; y "Fiorentino, Roxana c/ Socialmed", del 29 de mayo de 2007, entre otras.
48. Nos referimos al caso Páez, Corte Suprema de Justicia de la Nación, caso Páez, ya citado, voto en disidencia de Lorenzetti.
49. El juez mencionado agregó que "Una interpretación laxa borraría toda frontera entre la delegación laboral, en la que predomina el control sobre el hacer de la persona, con los vínculos de colaboración de gestoría, en los que el control, aunque existe, es sobre la prestación" (...) "Por lo tanto, en los supuestos de contratos con terceros, la solidaridad se produce cuando se trata de una actividad normal y específica, entendiéndose por tal aquella inherente al proceso productivo".
50. Corte Suprema de Justicia de la Nación, sentencia del 30 de diciembre de 2014, "Recurso de hecho deducido por la Obra Social de la Actividad de Seguros, Reaseguros, Capitalización y Ahorro y Préstamo para la Vivienda en la causa Gómez, Claudia Patricia c/ Saden S.A. y otro s/despido".
51. En lo que aquí nos interesa, la Cámara había considerado "...es indudable que el servicio de salud delegado en SADEN (odontología) integra la actividad normal y específica propia de OSSEG, corresponde admitir la extensión a ésta [de] la responsabilidad por el pago de los créditos derivados del vínculo laboral que la actora mantuvo con dicho prestador". Ver Corte Suprema de Justicia de la Nación, "Obra social de la actividad del seguro", sentencia citada, consideración 2.
52. Corte Suprema de Justicia de la Nación, "Obra social de la actividad del seguro", sentencia citada, consideración 4, y los otros argumentos allí expuestos.
53. Proyecto de ley, expediente nro. 8502-D-2014, presentado por los diputados Pirola, López, Barletta, Rogel, Villata y Del Caño.
54. Para un mayor detalle, nos remitimos a lo ya expuesto en Basualdo y Morales (ob. cit., p. 122 y ss). Y también López Cabello, A. (2014).
55. Cfr. artículo 48 de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, en vigencia desde el 7 de mayo de 2012. Ver para un mayor detalle, Gianibelli (art. cit., p. 253).

56. Ver artículo 1520 del Código Civil y Comercial, que señala, en el capítulo específico de franquicia: "Responsabilidad. Las partes del contrato son independientes, y no existe relación laboral entre ellas. En consecuencia: a) el franquiciante no responde por las obligaciones del franquiciado, excepto disposición legal expresa en contrario; b) los dependientes del franquiciado no tienen relación jurídica laboral con el franquiciante, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre fraude laboral".

57. Algunas de estas ideas fueron discutidas en el grupo de trabajo conformado en el ámbito de la Subsecretaría de Planificación de Políticas Socio-Laborales, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a cargo de Sebastián Etchemendy.

58. Ver en este sentido la experiencia de los *Metrodelegados* ya expuesta en la primera parte de este trabajo. Es una muy interesante vía de intervención porque conjuga la extensión del convenio, en un primer momento, para luego completarla con la relación directa de esos trabajadores tercerizados, ahora con la empresa principal (*Metrovias*).

59. Un ejemplo reciente de esta forma de cohesión negocial con sujetos múltiples es la negociación del Complejo aceitero portuario de San Lorenzo (Santa Fe), con acuerdos suscriptos en los años 2011 y 2012. Otras formas con que la negociación colectiva ha venido tratando la tercerización van desde la prohibición en algunas actividades propias del sector (papeleros, CCT 1113/10E; cerveceros, CCT 575/10; químicos, CCT 1235/12E); extensión de cláusulas del CCT de actividad a las tercerizadas (televisión, CCT 1109/10E y CCT 1222/11E; electricidad, CCT 1174/11); o exclusión de los trabajadores tercerizados de la aplicación del convenio (juegos de azar, CCT 1084/10E; electricidad, CCT 1083/10E; pasteleros, CCT 1238/11E).

Doctorado en Desarrollo Económico
UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

Institucional

La propuesta del Doctorado de la Universidad Nacional de Quilmes en Desarrollo Económico se inscribe en la necesidad de repensar y recrear los debates y la producción teórica y aplicada sobre el desarrollo, y de reflexionar sobre los problemas y desafíos que enfrentan los países periféricos, en particular. Para ello, plantea una oferta de posgrado que pueda constituirse como una referencia académica y especializada en la profundización del análisis de los problemas y debates del Desarrollo. Su principal misión es formar investigadores y profesionales técnicos de excelencia, orientados a las actividades de investigación científica y de formulación y gestión de políticas y programas específicos, en vinculación con un circuito latinoamericano y del mundo en desarrollo, comprometido con la reflexión e investigación sobre el Desarrollo Económico.

Objetivos

- Promover el intercambio interdisciplinario entre investigadores del campo del Desarrollo, recuperando debates y enseñanzas y brindando una actualización académica y profesional a partir de los nuevos conocimientos multidisciplinares en esta área.
- Formar investigadores que dominen los fundamentos teóricos y empíricos de diferentes disciplinas sociales y de la economía, tal que puedan desarrollar un enfoque multidisciplinario.
- Formar investigadores que puedan contribuir a la difusión del pensamiento sobre el Desarrollo Económico y a su recreación y actualización permanente.
- Contribuir a la producción de conocimiento académico y formar investigadores capaces de desarrollar investigaciones aplicadas y empíricas originales en diversas problemáticas del Desarrollo Económico, en articulación con diferentes disciplinas y temáticas relacionadas.
- Formar cuadros técnicos de alto nivel con capacidades de aplicar los conocimientos teóricos para desarrollar actividades de planificación, gestión y evaluación de políticas, estrategias y acciones encaminadas a promover el Desarrollo Económico a nivel local, estatal, regional y nacional.

Plan de estudios

El programa de Doctorado se basa en un formato semi-estructurado, con un núcleo básico de 4 (cuatro) seminarios obligatorios a ser cursados por todos los postulantes y una oferta amplia y variable de seminarios electivos, organizados dentro de tres orientaciones de especialización y con mayor vinculación con el trabajo final de Tesis. A esta oferta curricular se suma el Taller de Tesis (2 niveles) y las actividades de tutoría y

de investigación.

El programa será de cursado presencial y se establece un plazo de 5 años desde su inicio hasta la presentación de la Tesis. En casos excepcionales, se autorizará una extensión de 2 años para la regularidad.

Perfil del graduado

Al finalizar el plan de estudios, los alumnos habrán incorporado conocimientos para una fundamentada formulación de problemas y procedimientos de investigación en temáticas vinculadas al Desarrollo Económico, a la vez que podrán:

- Demostrar conocimientos en las diferentes áreas del núcleo básico, en la orientación por la que ha optado y en enfoques interdisciplinarios.
- Desarrollar habilidades y capacidades para:
 - o Formular y llevar adelante proyectos de investigación y contribuir a la producción de conocimiento científico;
 - o Brindar asesoramiento técnico y científico con capacidad de ser aplicado al fortalecimiento de las tecnocracias a nivel nacional, regional e internacional;
 - o Intervenir en la formulación y el asesoramiento de proyectos de acción comunitaria y políticas públicas.

Autoridades y cuerpo docente

El Consejo Asesor de la esta Carrera de Doctorado se encuentra conformado por los Profesores Dr. Aldo Ferrer (Profesor Emérito UBA), Dr. Robert Boyer (Institut des Amériques, Francia), Dr. Luis Bértola (UdelaR, Uruguay), Dr. Anwar Shaikh (New School University, Estados Unidos), Dr. Mariano Laplane (UNICAMP, Brasil) y Dr. Marcos Cintra (IPEA, Brasil).

Las autoridades de este Doctorado en Desarrollo Económico son los siguientes expertos y especialistas: el Prof. Fernando Porta (Director), Dra. Sabina Frederic, Dra. Mónica Ellen Hirst, Dr. Miguel Lacabana y el Prof. Gustavo Lugones.

El Cuerpo docente se encuentra conformado por reconocidos especialistas en las temáticas del desarrollo económico. Entre ellos, se pueden mencionar a los profesores Alejandro Blanco, Eduardo Bianchi, Rosalía Cortes, Daniel Cravacuore, Germán Dabat, José Fernández Vega, Sabina Frederic, Mónica Ellen Hirst, Bernardo Kosacoff, Miguel Lacabana, Gustavo Lugones, Rubén Mercado, Fernando Porta, Juan Santarcángelo, Martín Schorr, Guido Starosta, Hernán Thomas, Alejandro Villar.

Información de contacto

Universidad Nacional de Quilmes

Oficina N° 79, Secretaría de Posgrado (primer piso, aulas sur)

Roque Sáenz Peña 352, Bernal (B1876BXD)

Buenos Aires, Argentina.

informes_posgrado@unq.edu.ar / 4365-7100 Interno 5382

Sitio web: www.unq.edu.ar

Impreso en el mes de octubre de 2015
en SEVAGRAF S.A.
Costa Rica 5238 - Grand Bourg
Provincia de Buenos Aires
República Argentina