



8va sesión extraordinaria- 10 de abril de 2023

**O Estatuto do Trabalho, com foco na
Terceirização da Atividade Fim**

**Definiciones de tercerización y aportes para el
análisis de sus impactos y consecuencias**

**Victoria Basualdo, CONICET- Área de Economía y Tecnología de
FLACSO Argentina**

**Equipo Programa “Estudios del trabajo, movimiento sindical y
organización industrial”**



Etapas claves en el desarrollo de la tercerización laboral en el Cono Sur y otros países de América Latina, en un marco de transformaciones internacionales

- La introducción de la flexibilización en Japón en la segunda posguerra.
- Un primer ciclo de expansión del fenómeno de la tercerización laboral en América Latina desde mediados a fines de la década del 70, en el marco de diversas dictaduras en la región (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Paraguay, Bolivia, Perú).
- En el contexto de las transiciones a la democracia, fuertemente marcado por el legado de las violaciones a los derechos humanos y la crisis de la deuda en América Latina se registra escasa atención y relevamiento del fenómeno en las transformaciones laborales.
- Segundo ciclo de expansión de la tercerización laboral en América Latina en el marco de las reformas del Estado inspiradas en los principios del Consenso de Washington en la década de 1990.
- En el marco de un proceso de crecimiento económico y redistribución progresiva del ingreso en América Latina luego del cambio de siglo, se produjo un proceso de nueva expansión y consolidación del fenómeno, incluso en las etapas de revitalización sindical y generación de empleo en gobiernos redistribucionistas.
- La tercerización tuvo un nuevo proceso de impulso por parte de gobiernos neoliberales que intentaron revertir los procesos de redistribución del ingreso y la expansión laboral. Es imprescindible dar este debate teniendo en cuenta este marco histórico amplio.

Definición de tercerización laboral

Retomando a Ermida Uriarte y Colotuzzo (2009), puede adoptar cuatro formas principales:

1. La **subcontratación**, por parte de una empresa madre o primaria, de una segunda empresa para que realice actividades o servicios dentro o fuera de la empresa original.
2. La **intermediación de una segunda empresa en la gestión de contratación de personal** que luego trabajará en la firma principal o contratante.
3. La **intermediación de una agencia de empleo eventual para suministrar trabajadores que presten servicios eventuales** en la empresa principal.
4. La **contratación de trabajadores en calidad de monotributistas**, o con contratos de servicios, o independientes. Cabe destacar que diversas normas legales (en el caso de Argentina la Ley de Contrato de Trabajo 20.744) prohíbe este tipo de relación cuando se realiza dentro de la planta de producción, bajo las directivas de un patrón y en el marco de horarios de trabajo y medidas disciplinarias, por lo que, en esos casos, se trata directamente de fraude laboral.

Tres rasgos principales

- 1) La fragmentación y externalización de una serie de actividades que, en principio, formaban parte de un mismo proceso de producción
 - 2) La utilización de terceros, en su forma más recurrente empresas especializadas, para su ejecución
 - 3) La coordinación de todos ellos por parte de la firma principal, que, a pesar de la disgregación del ciclo productivo, mantiene así el control de todo el proceso.
- Esta transformación de los paradigmas organizativos empresariales fomentó un **efecto de disociación** entre, por un lado, la configuración jurídica de **la parte empleadora** –que **aparece desdibujada** ante la existencia de varios sujetos dotados cada uno de personalidad jurídica independiente
 - Entre las consecuencias más importantes en el ámbito laboral es que al mismo tiempo en que se dificulta la identificación y visualización de la figura del empleador, **se fragmenta y divide el colectivo de trabajadores, instaurando condiciones diferenciales en términos de salario, condiciones de trabajo y derechos de organización en muchos casos presentes en los mismos establecimientos laborales.**
 - Como resultado se produce un proceso de DES-RESPONSABILIZACIÓN de las firmas principales.

Efectos e impactos de la tercerización

- Una primera característica son los diferenciales salariales presentes en la mayoría de las actividades económicas entre trabajadores de planta y tercerizados/as (en algunos casos los diferenciales son de una enorme magnitud), a los que resulta imprescindible sumar información relativa a condiciones de trabajo en temas como:
 - Deficiencias en el equipamiento básico de seguridad, vestimenta, instrumentos y herramientas de trabajo. Prevalencia entre tercerizados/as de "accidentes" de trabajo que no son tales, sino que por el contrario son consecuencias de las condiciones de trabajo.
 - Diferenciales significativos en instancias de capacitación y formación específica
 - Diferenciales en la duración de la jornada laboral, y tipo de trabajo desempeñado
 - Brechas en conquistas y derechos laborales básicos como la estabilidad, las vacaciones, aguinaldo, y otras licencias.
 - Diferencias en cobertura de salud
 - Condiciones diferentes en las posibilidades de organización
- Como resultado de todo lo anterior: diferenciación entre colectivos diferenciados con identidades y dinámicas distintas entre trabajadores de planta y tercerizados, en su conjunto y con diferenciales adicionales relacionados con la dimensión de género, edad y trayectorias.

Dificultades y obstáculos para la investigación y medición

La medición de la tercerización se vuelve extremadamente difícil, tanto por las discusiones conceptuales, como por los obstáculos puestos por las empresas y actores económicos, así como por la **falta de estadísticas estatales comprensivas sobre esta problemática**, cuestión que sería fundamental revertir.

Frente a esto, se avanzó en el caso de Argentina en **la sistematización de estudios de caso de actividades específicas utilizando entrevistas orales a trabajadores/as, sindicalistas y empresarios, fuentes documentales sindicales, empresariales y estatales, abordadas en forma interdisciplinaria** y en conjunto con trabajadores/as y sindicalistas además de investigadores y abogados permitió documentar en el caso argentino la presencia de formas diversas de la tercerización en todo el arco de actividades económicas:

- Sector público y sector privado
- Producción primaria, industrial y de servicios
- Actividades de muy alta rentabilidad así como actividades de menor rentabilidad y relaciones laborales precarias
- Empresas multinacionales y nacionales
- Se detectó la tercerización en actividades secundarias o periféricas como también en las principales o núcleo, lo cual tiene consecuencias de enorme gravedad sobre las relaciones laborales, los derechos colectivos y los procesos de trabajo.

Presencia en una diversidad de sectores y actividades

-Por un lado la tercerización es un fenómeno extendido en actividades como la industria textil y de la confección, caracterizada por los peores indicadores laborales, unidades económicas pequeñas, muy elevada incidencia de trabajo no registrado y violaciones severas a los derechos laborales.

-Por otro, es una estrategia privilegiada de empresas multinacionales dedicadas a actividades de muy alta rentabilidad e importancia estratégica como la producción siderúrgica. Sobre esta actividad específicamente se realizaron investigaciones valiosas desde distintos enfoques metodológicos como las investigaciones de Alejandra Esponda y Julia Strada, en sus tesis de maestría y doctorales en el marco del Programa “Estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial” en el Área de Economía y Tecnología de FLACSO.

Al mismo tiempo, es importante destacar que gran cantidad de evidencia analizada mostró la importancia de avanzar en una **perspectiva de género** en el análisis de esta problemática, cuestión claramente pendiente en el caso argentino y que podría tener mayor desarrollo regional también. La mayor parte de las actividades consideradas “periféricas” o medio son actividades altamente feminizadas, como las de limpieza o alimentación, consideradas de menor jerarquía e importancia a pesar de que resultan indispensables para el desarrollo de las actividades “núcleo”. Esto convoca también a discutir la separación entre actividades centrales y periféricas, o actividades “medio” y “fin”.

Abordajes de la problemática desde el estado

Aún cuando se destaca una falta de estadísticas oficiales comprensivas, sí se realizaron durante la etapa del Ministro de Trabajo Carlos Tomada (hasta diciembre de 2015) relevamientos por parte de equipos de investigación estatales que resultaron de gran interés para confirmar lo hallado por investigaciones académicas previas.

El estudio abarca un conjunto cadenas de subcontratación integradas a la actividad principal de las empresas usuarias en los sectores de Telecomunicaciones, Televisión, Electricidad, Gas y Siderurgia El análisis se enfocó expresamente en la *tercerización laboral*, es decir, aquellos casos donde la subcontratación de una empresa grande o pequeña presupone un comando o supervisión directa de las actividades centrales que realiza la fuerza laboral de la empresa contratada, relativamente rutinaria y sostenida en el tiempo, por parte de la empresa contratante o principal.

La metodología se basó en datos aportados por el Sistema Integral de jubilaciones y Pensiones (SIPA). Para ello, en primer lugar, se mostró y analizó la brecha promedio entre los salarios promedio de los trabajadores de las empresas principales y sus empresas contratistas y subcontratistas.

Los resultados fueron publicados en el libro de Sebastián Etchemendy (coord.), **La tercerización laboral en la Argentina: diagnóstico y estrategias sindicales**, Biblos, 2018.

Algunos libros sobre la problemática

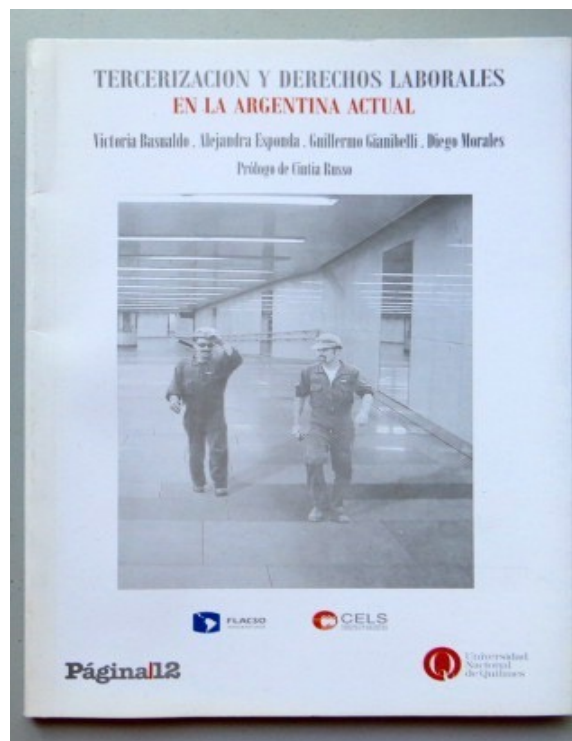


LA TERCERIZACIÓN LABORAL

orígenes, impacto y claves
para su análisis en américa latina

victoria basualdo
diego morales
coordinadores

XXI siglo veintiuno
ediciones



Redes mencionadas:

Red interdisciplinaria sobre tercerización laboral:

<https://www.flacso.org.ar/noticias/seminario-internacional-y-red-interdisciplinaria-sobre-tercerizacion-laboral/>

GT CLACSO Reformas laborales en América Latina: <https://www.clacso.org/reformas-laborales-en-america-latina-aproximaciones-y-dialogo/>



Juicio penal por el asesinato de Mariano Ferreyra y las heridas a varios otros militantes. En abril de 2013 se condenó a José Pedraza, Secretario General de la Unión Ferroviaria a 15 años de cárcel, junto a condenas de otros directivos y de policías por la represión a trabajadores/as.



- El 30/3/06 un incendio en un taller textil en la calle Luis Viale (Buenos Aires) provocó la muerte de cinco chicos y una mujer embarazada. En junio de 2016, después de 10 años, un juzgado condenó a los talleristas a 13 años de prisión. Sin embargo, en mayo de 2019 los dueños de las marcas y del inmueble, Daniel Alberto Fischberg y Jaime Geiler, fueron absueltos.
- Si bien al condenar a los talleristas el Tribunal Oral Criminal Nro 5 ordenó investigar a los dueños de las marcas, el 16/5/19 el juez Alberto Baños, del Juzgado Criminal y Correccional Nro 27, dictó el sobreseimiento de los empresarios por considerar que no se pudo probar que conocieran la situación de reducción a la servidumbre en el lugar. El fallo, derivado sobre todo de la sospechosamente pobre actuación de la fiscal Betina Vota, no solo desconoce la clara vinculación de ambos con el taller (al punto que eran también dueños del inmueble) y las declaraciones de testigos en el juicio (que dicen que Fischberg visitaba el taller), sino que además constituye un monumental incentivo a la tercerización en talleres textiles de estas características. En otras palabras, a partir de este fallo las marcas pueden subcontratar a talleres “clandestinos” sin ningún riesgo legal.
- El fallo de Baños ordena restituir el inmueble a Fischberg y Geiler. Desde la **Campaña por Justicia por las Víctimas de Luis Viale**, junto a otras organizaciones sociales y gremiales de costurerxs, se presentó un proyecto de ley de expropiación del emblemático inmueble, para convertirlo en un espacio de memoria y contra la explotación laboral.