

PERSPECTIVA DE LA FETIA/CTAT SOBRE TERCERIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN EN ARGENTINA

**Pedro Wasiejko,
Secretario general de FETIA,
CTA de los Trabajadores**

2012

A finales del 2012, FeTIA (Federación de Trabajadores de la Industria Argentina) participó de la Jornada Mundial sobre Trabajo Decente convocada por la CSI mediante la realización de la “Jornada sobre Tercerización y Subcontratación en la Argentina”. Esta actividad culminó con la entrega al Ministro de Trabajo de una Carta con las principales reflexiones surgidas durante la reunión, cuyo centro había sido puesto en la presentación de experiencias de organizaciones afiliadas a la Federación en esta materia.

La jornada había contado además con un documento de base elaborado por el CEFS, Centro de Estudios y Formación Sindical.

Al año siguiente, estos contenidos fueron reunidos por FeTIA-CEFS en la publicación “Basta de Trabajo Precario: buenas prácticas en la lucha contra las tercerizaciones”.¹

En el escenario de los desarrollos de OIT sobre formas atípicas de empleo, de la cual la tercerización/subcontratación es una manifestación central, esta experiencia programática merece ser reproducida como aporte a ese debate.

¹ Se puede leer y descargar de www.fetia.org.ar/publicaciones/documentosdedebate

CARTA AL MINISTRO DE TRABAJO

Nos dirigimos a Ud. –luego de una jornada plenaria de los trabajadores del sector privado de la CTA agrupados en la FeTIA) que sesionó bajo el lema: Basta de Trabajo Precario con el fin de reclamarle su intervención en relación con las consecuencias profundamente negativas que la tercerizaciones o subcontrataciones producen en nuestro país.

Durante la década del 90, los gremios de la FeTIA y de la CTA fueron protagonistas de la resistencia a las políticas de precarización en el empleo que tuvieron entre sus principales herramientas a las tercerizaciones o subcontrataciones, con sus diferentes variantes, para evitar la organización sindical y reducir costos. Hay suficientes experiencias y debates respecto a las consecuencias nefastas de estas medidas sobre el nivel de empleo, su calidad, los salarios, la producción e inclusive sobre la productividad.

Tras la implementación, a partir del 2003, de una política sistemática que llevó al cambio de las condiciones económicas, sociales y políticas del país, nos encontramos con la incorporación de más de cuatro millones quinientos mil trabajadores, la mejora de diversos indicadores sociales y un aparato productivo nuevamente activo y dinámico, entre otras importantes cuestiones. En ese proceso se presentaron dos situaciones. En una primera etapa la prioridad fue frenar el avance del desempleo, es decir, no permitir que se sigan destruyendo puestos de trabajo, por lo que se dejaba a un lado la calidad del mismo. Posteriormente y con la reactivación económica, la premisa fue priorizar la generación de nuevos puestos de trabajo aún postergando su calidad. Si bien se lograron estos objetivos las reivindicaciones por mejorar las condiciones de un trabajo digno quedaron en un segundo plano, constituyéndose hoy en una prioridad a atender.

A partir del 2006 –y esto se verifica en algunas buenas prácticas de sindicatos que están en nuestra Central, como FOETRA, APA,

SUTNA, así como también algunas seccionales de la UOM, por mencionar algunos ejemplos—, se llevaron adelante negociaciones de los Convenios Colectivos de Trabajo que tuvieron entre sus objetivos —alcanzados con éxito—, reducir el impacto de las tercerizaciones y de la precarización en el empleo, producto de las políticas aplicadas en los 90. Sin embargo, se trata todavía de un universo muy reducido que es necesario ampliar.⁴²

Si se visualiza la precarización del empleo como una pirámide, en la base se ubican el trabajo esclavo, el trabajo infantil, el trabajo no registrado, el trabajo flexible y polivalente y las cooperativas fraudulentas. En el vértice superior está el empleo tercerizado en el marco de las grandes empresas y el Estado Nacional mismo, y esto es clave para comprender la dimensión de este fenómeno. Este universo es altamente heterogéneo, en él hay diferentes situaciones que de alguna forma están transfiguradas detrás de un trabajo registrado que cumple con las normas legales pero que también termina siendo expresión de la precarización laboral y de la utilización de herramientas que permiten estas situaciones.

El debate que se impuso tras el caso emblemático del sector ferroviario, que dejó en el camino a Mariano Ferreyra como víctima fatal, y tras la última reunión del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo en la que se logró imponer la necesidad de incluir el tema en la agenda, nos obliga a profundizar la discusión con todos los actores involucrados. Es imprescindible generar políticas concretas para evitar de todas las formas posibles que se repita esa ecuación maldita en la que se espera un muerto para resolver el tema de las tercerizaciones en un ámbito específico. Esto es algo que no puede volver a ocurrir y que además, pone en el centro de la discusión el papel que deben jugar en esta materia las organizaciones sindicales, la negociación colectiva, el rol de las autoridades del Ministerio de Trabajo de la Nación y de las provincias y las responsabilidades que le competen a todos los sectores sociales para resolver esta problemática.

Es un avance importante la resolución emitida en la última reunión del Consejo del Salario a través de la cual se determinó la convocatoria a la Comisión de Empleo con el objetivo de luchar contra el trabajo no registrado, terminar con prácticas como el trabajo infantil, el trabajo esclavo y el combate a la utilización de las cooperativas como instrumento del fraude laboral como es el también emblemático caso de los fileteros de Mar del Plata y de los

trabajadores vinculados a la recolección de productos ligados a la horticultura, entre otros.

En este ámbito, el de las cooperativas, es imprescindible que el Estado fije pautas claras e ineludibles, como que los cooperativistas, si están trabajando, deben regirse según la normativa que regula las relaciones laborales y, en ese marco, ser sujetos de los mismos derechos, es decir, derecho a sindicalizarse, a disponer de un Convenio Colectivo, a estar registrado, etc.

Por otra parte, debería incorporarse al Código Penal, una figura para que los responsables del trabajo esclavo y/o infantil tengan consecuencias penales.

El Estado debe regular las tercerizaciones, fijar límites expresos y precisos, como por ejemplo estableciendo que no pueda haber más de una subcontratación o tercerización. Es decir, si una gran empresa subcontrata una tarea que pueda hacerlo una sola vez o, más precisamente, que esta segunda empresa no pueda a su vez subcontratar nuevamente. Asimismo, si una empresa subcontrata, tiene que hacerlo a una empresa especializada, en regla, con convenio colectivo, personas en relación de dependencia, pero tendría que tener impedida una segunda subcontratación

Se debe tener presente que en nuestra Constitución Nacional se dispone que el trabajo en todas sus formas debe gozar de la protección de las leyes (art. 14 bis CN) y la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en diversos pronunciamientos, ha determinado que el trabajador es un sujeto de “preferente tutela”, no sólo por la protección de la legislación local, sino de acuerdo a los tratados y convenios internacionales de derechos humanos y de la OIT.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, deben tomarse medidas que amplíen los derechos, que estén en línea con la tutela del trabajo digno del colectivo y que representen un punto de inflexión en lo que se refiere a la calidad del empleo que se opone rotundamente a todo lo vinculado con la precarización y sus nefastas consecuencias.

Están pendientes de reforma, entre otras normas de la Ley de Contrato de Trabajo vigente desde la época de la dictadura militar – muchas de ellas reformadas en estos últimos años con sentido progresivo a favor de los trabajadores– los artículos 30 y 31, para

asegurar los derechos en casos de subcontratación, cesión total o parcial del establecimiento; conjunto o grupo económico, tendiente a que la tutela de derechos durante el plazo del contrato de trabajo, sea en condiciones de trabajo, riesgos de accidentes y enfermedades o ante la contingencia de despidos, los trabajadores gocen de derechos plenos y obtengan la reparación integral de los daños.

Además de estas medidas que impulsamos desde el ámbito sindical, el Ministerio de Trabajo tiene ahora la responsabilidad y el deber de convocar y activar la Comisión de Empleo para que se aborden los temas acordados. Es decir, discutir propuestas concretas para limitar y regular las tercerizaciones o subcontrataciones.

A la espera de que esto suceda en el corto plazo, Lo saludamos atentamente,

Pedro Secretario General de la FeTIA

CEFS: DOCUMENTO DE BASE DE LA JORNADA: DESCENTRALIZACIÓN, TERCERIZACIÓN/SUBCONTRATACIÓN²

El fenómeno de la tercerización, subcontratación o externalización de actividades, se instaló con rapidez y voracidad en el ámbito productivo. Con la excusa de que es una medida a favor de los puestos de trabajo, ha sido y es la puerta hacia la precarización y la informalidad.

La realidad evidencia que es una medida que en la mayoría de los casos resulta nefasta para las y los trabajadores, en la medida en que sirve para incrementar las ventajas de la clase empresarial y para disminuir aún más las garantías y derechos laborales a millones de trabajadores.

² Hemos tratado de resumir aquí conceptos sobre la Tercerización, desarrollados en distintos documentos elaborados por el CEFS/FeTIA y la RedLat de la cual forma parte, con la idea de compartir un entendimiento común que nos permita combatir con mayor eficacia la precarización, para la cual la Tercerización y/o subcontratación es una puerta abierta. Para quienes quieran profundizar este tema, ver: "Estrategias sindicales para enfrentar la tercerización en países seleccionados de América Latina". RedLat, en la pág. de la Fetia: www.fetia.org.ar (Publicaciones/Documentos).

Esta modalidad proviene de modificaciones en la organización de la producción, que han reforzado las diferencias entre los trabajadores, dificultando la cohesión de sus demandas, fragilizando la solidaridad de clase y debilitando la acción de las representaciones sindicales.

En la década de los 90, en pleno auge del modelo neoliberal y bajo el paraguas de la flexibilidad laboral, las empresas comenzaron a implementar diversos mecanismos destinados a aligerar sus organizaciones productivas.

Uno de los instrumentos privilegiados fue la subcontratación de actividades o trabajadores. En principio, la subcontratación o tercerización fue desarrollada por las grandes empresas transnacionales, cuyas capacidades técnicas y potencialidades económicas les otorgaban la posibilidad de administrar un sistema asentado en la presencia de varios espacios productivos confluentes y trabajadores pertenecientes a distintas firmas. Al mismo tiempo, estas empresas contaban con la fuerza para contrarrestar cualquier acción sindical en su contra, al mismo tiempo que eran beneficiadas por la presencia de gobiernos que se encargaban de aligerar los mecanismos de control y flexibilizar las normas laborales, fomentando también cualquier medida que las ayude a disminuir costos.

Este modelo de empresa de los fines del siglo XX y los principios del siglo XXI supera el esquema de organización del trabajo industrial clásico, que tenía como objetivo potenciar el factor humano en las empresas para alcanzar las metas de productividad. Este nuevo concepto, más allá de la dimensión técnica y jurídica, incide directamente en el sistema de relaciones de trabajo, por la atomización que produce la descentralización productiva.

Como producto, entonces, del desarrollo de procesos de flexibilización, la tercerización funciona para reducir la nómina laboral y, de esa forma, reducir los costos de la empresa. Los trabajadores con contrato de tiempo completo y duración indeterminada son confrontados a los trabajadores con contrato a término fijo y a corto plazo y/o temporal o desempleados.

Las formas más frecuentes están asociadas a la contratación de servicios de mano de obra, contratos temporales por plazo determinado y contratación de personas jurídicas o trabajadores autónomos en áreas especializadas. Según el sector económico, esas formas pueden adquirir características propias y se amoldan a las legislaciones locales.

A partir del aumento indiscriminado en la utilización de la subcontratación, distintas visiones respecto a la misma pudieron generar ciertas confusiones en su tratamiento.

¿Qué es y cómo opera la tercerización?

Aquello que conocemos normalmente como tercerización o subcontratación puede ser definido de diferentes maneras y puede, asimismo, contar con distintos significados en la práctica. Del mismo modo, el término tercerización puede prestarse a confusiones.

Esto último sucede con las palabras tercerización y terciarización. En este sentido, advertimos que la palabra tercerización refiere específicamente a la externalización o subcontratación de actividades de una empresa principal a una empresa secundaria, para derivar costos operativos y flexibilizar la producción. En cambio, la palabra terciarización corresponde a la derivación al *sector terciario* (actividades comerciales y de servicios como: las correspondientes a las finanzas, al comercio minorista y mayorista, al transporte, a los servicios gubernamentales, las actividades jurídicas, los servicios sociales -salud, educación-, personales, etc.) de actividades de la economía que anteriormente eran realizadas por el *sector primario* (actividades extractivas o productivas de recursos naturales: agricultura, ganadería, forestación, minería, pesca, etc.) o *secundario* (transformación de los recursos naturales: industria y construcción).

Otra de las confusiones que se genera es entre la subcontratación y la precarización del trabajo. Esta segunda palabra refiere a las situaciones en las cuales las condiciones de empleo y trabajo, para algunos trabajadores, se presentan absolutamente deterioradas. Cuando hablamos de la precarización del empleo nos referimos a la existencia de contratos a tiempo determinado, con facilidades para su implementación e interrupción; a los contratos no registrados o “en negro”; las pasantías; o los contratos a tiempo parcial, es decir, a todas las formas contractuales que se apartan del contrato por tiempo indeterminado y a jornada completa.

Por precarización del trabajo, entendemos a las situaciones donde los salarios de los trabajadores son mucho más bajos que la media nacional, hay un deterioro sustancial del medio ambiente de trabajo, o existen malos tratos o actitudes sumamente despóticas del patrón, etc. Debido a que, en la mayor parte de los casos, la subcontratación avanzó de la mano de fuertes reducciones de

costos de las empresas, los empleos generados por ellas, fueron bajo condiciones de precarización. Esta realidad, generó la asimilación de un término al otro y, por lo tanto, la confusión. Es por ello que tratando de aclarar este punto, efectuamos la distinción y advertimos que **no necesariamente la subcontratación implica la precarización, ni la existencia de esta última implica la subcontratación**. La precarización no es prerrogativa de las subcontratistas, porque en las empresas madres, también, puede estar el trabajo precarizado.

Luego, la tercerización puede ser comprendida de diferentes maneras y denominada a partir de distintos nombres. Aluden al mismo fenómeno de “tercerización”, los términos “subcontratación”, “externalización”, “descentralización” o “deslocalización” y hasta en inglés “*outsourcing*”. Las formas en que corrientemente la subcontratación se expresa son las siguientes:

- Como subcontratación de una segunda empresa para que realice actividades o servicios no tenidos en cuenta como principales por una empresa madre o primaria. Estas actividades pueden llevarse a cabo dentro o fuera de esta última.
- Como intermediación en la gestión de la contratación realizada por una segunda empresa que se encarga de contratar personal, que luego trabajará en la empresa principal o contratante como trabajadores directos o estables.
- Como agencia de empleo eventual, suministrando trabajadores a su nombre, para que presten servicios eventuales en la empresa principal.
- Bajo contratos de servicios u obra, o como trabajadores independientes, pero cobrando por el trabajo realizado a través de una factura propia.

Este fenómeno se vincula también con grados de informalidad extrema y prácticas empresariales al margen de la ley que aún persisten como es el caso de las falsas cooperativas de la pesca en Mar del Plata. La empresa principal se beneficia de los menores costos de la informalidad pero, claro, al precio del aumento de la inseguridad del trabajo y de la precarización.

Está claro que esta tendencia se ha dado en un marco de debilitamiento del sector trabajador en relación con un fortalecimiento del sector empleador; la “correlación de fuerzas”

entre capital y trabajo cambió notoriamente a fines del siglo XX, facilitando mucho los cambios que se acaban de describir.

Como dice Ermida Uriarte: “estos factores determinan la fuga o huída del Derecho del trabajo ya que basándose en reales o presuntas necesidades tecnológicas, de competitividad o de organización del trabajo, se coloca a un trabajador fuera del ámbito de aplicación del Derecho laboral”³.

La acción sindical posible. La problemática generada a partir de la subcontratación impone la acción continua y decidida de las organizaciones sindicales argentinas. Ha llegado el momento de concretar un instrumento que tenga la capacidad de interceptar al fenómeno en el terreno real del trabajo en nuestro país, creemos necesario hacernos de los instrumentos necesarios para construir estrategias de incidencia que limiten, acoten y frenen las consecuencias nefastas de la subcontratación en todas sus facetas.

Una estrategia sindical que pueda enfrentar las consecuencias de la tercerización, sea o no lícita, sea o no fraudulenta; sea o no razonable de acuerdo a la modalidad de producción, es la de incluir en los Convenios Colectivos de Trabajo cláusulas de prohibición y/o limitación de la tercerización de actividades que son propias del establecimiento, sean actividades principales o accesorias; la obligación de que el Convenio Colectivo de Trabajo comprenda a todos los trabajadores, con idénticos derechos y beneficios, sin discriminación; la garantía de la responsabilidad solidaria de todos los empresarios, que requieran y se beneficien con la fuerza de trabajo de todos los trabajadores, independientemente de quien sea el empleador formal en la contratación.

Ermida Uriarte, Oscar & Colotuzzo, Natalia. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima OIT. Proyecto DSAL, 2009.