

**Grupo 8: Descentralización productiva y tercerización:  
sus efectos sobre los procesos y relaciones de trabajo.**

**APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO  
EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS INDUSTRIALES.**

**Eliana Celeste Canafoglia**

Becaria CONICET; con lugar de trabajo en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNCuyo, Ciudad Universitaria, Parque Gral. San Martín, Mendoza, Argentina.  
ecanafoglia@conicet.gov.ar; elicanafoglia@yahoo.com

**1. Introducción**

Las relaciones de trabajo en las pymes industriales se han visto modificadas por la situación general de la industria en Argentina y por las transformaciones en el mundo del trabajo, no solo en las empresas de menor tamaño, sino como parte de un proceso más amplio que se explica por los cambios en las formas de producción y mecanismos de acumulación en las últimas décadas.

En este escenario, el objetivo de esta presentación es observar las características de las relaciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas industriales, considerando las transformaciones ocurridas a partir de la desindustrialización y la precarización del trabajo. Estos procesos incluyen a la vez que exceden a las propias PyMEs de las economías regionales<sup>1</sup>.

Para analizar el tema propuesto, la mirada se centra sobre las empresas de menor tamaño de una economía regional particular, la provincia de Mendoza. Acudimos al análisis de una serie de entrevistas realizadas a empresarios industriales mendocinos, como fuentes principales de información, apoyándonos también en los datos provenientes de Censos Económicos e Industriales, informes sectoriales y la Encuesta Permanente de Hogares para el aglomerado Gran Mendoza.

En primer lugar, mencionamos los elementos que dieron lugar a la flexibilización laboral y la consecuente precarización de las relaciones de trabajo, como marco general para comprender el tema principal que abordamos: las relaciones de trabajo en las

---

<sup>1</sup> Distinguimos al conjunto de pequeñas y medianas empresas o pequeño capital en tanto se diferencian de las grandes empresas por la composición de su capital, la estructura organizacional, escala de producción, proceso de trabajo, localización de mercados; conjugando estos elementos con el valor de facturación anual y la cantidad de trabajadores.

PyMEs industriales. En segundo lugar, profundizamos en el análisis de una serie de casos de pymes industriales en la provincia de Mendoza distinguiendo las formas concretas que asume la relación laboral en ellas.

## **2. Cambios en el trabajo: flexibilización y precarización laboral**

Como modo de superar las sucesivas crisis, el capitalismo encuentra renovadas (o no tanto) formas para acumular y reproducirse: proceso de reestructuración de la producción y del trabajo como respuestas del capital a su crisis estructural. “Cuanto más aumenta la competitividad y la competencia intercapitalista, más nefastas son sus consecuencias, entre las cuales dos son particularmente graves: la destrucción o precarización sin parangón en toda la era moderna de la fuerza humana que trabaja y la degradación creciente del medio ambiente, de la relación metabólica entre el hombre, la tecnología y la naturaleza, conducida por la lógica social volcada prioritariamente a la producción de mercancías y al proceso de valorización del capital” (Antunes, 2005, p.20). En este proceso no sólo se produce la modificación de la relación capital-trabajo en detrimento del conjunto de los trabajadores, sino que las pequeñas y medianas empresas como jugadoras menores del proceso de acumulación y obtención de rentabilidad, sufren los procesos de transferencias de ingresos hacia las de mayor tamaño, profundizando la concentración de mercados y la centralización del capital.

En Argentina, el proceso de reformas estructurales posibilitó la reorganización del ciclo reproductivo del capital a expensas del trabajo. La financiarización, la mundialización y la exacerbación de la competencia, representó una amenaza frente a la escasa capacidad productiva y tecnológica de la industria nacional, que junto a la adopción de políticas neoliberales, la liberalización de las relaciones económicas en un mercado abierto de bienes y capitales, devastó la producción del país y con ello el empleo nacional. Estos cambios implicaron procesos de reorganización productiva cuyo contenido generó desempleo y, en gran medida, promovió la precarización del trabajo, “tanto sea porque se destruyó empleo, como porque se sustituyó” con servicios de subcontratación de empresas del sector formal como del uso/abuso de empresas de menor tamaño y el cuentapropismo (GiozaZuazúa, 2005).

De esta manera, se intensificaron las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo, viabilizada a través de la modificación de la legislación del trabajo y de seguridad social (la Ley Nacional de Empleo en 1991, la Ley 25.250, luego derogada por la Ley 25.877,

entre muchas otras disposiciones legales), en el sentido de instaurar formalmente una mayor desregulación y flexibilización del uso de la fuerza de trabajo: en cuanto a la ampliación de los períodos de prueba, duración y configuración del tiempo de trabajo, el recurso a las horas extras, el fraccionamiento del período de vacaciones, el abaratamiento de los costos del preaviso y la indemnización por despidos, la reducción de los salarios mínimos legales y condiciones de trabajo establecidos en los convenios colectivos de trabajo. Se utilizan *nuevas técnicas de gestión* de la fuerza de trabajo, cuyos resultados inmediatos son la desregulación de los derechos del trabajador, aumento de la fragmentación en el grupo de ocupados; precarización y tercerización de la fuerza de trabajo, debilitamiento del sindicalismo. En consecuencia, se produjo la desestructuración del mundo asalariado y un profundo cambio en la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo en desmedro de este último (Antunes, 2005; Collado, 2005; De La Garza, 2000; Neffa, 2006; Reyes Suárez, et.al.2007; Senen González, 2006).

Las reformas introducidas en nombre de la flexibilización han llevado a un abaratamiento del costo de la mano de obra a través del despido de trabajadores permanentes y de la expansión de trabajadores sin contrato o con contrato temporario, esto es mediante una precarización creciente del empleo; a la vez que la casi totalidad de los desocupados carecen de seguros o beneficios para paliar la situación<sup>2</sup>. De esta manera la legitimación de las reformas estructurales en leyes laborales se une con la resignación del conjunto de trabajadores frente a estas condiciones, por el sometimiento que ejerce el desempleo abierto y la desprotección fuera del mundo del trabajo.

Ahora nos preguntamos, una vez superada la crisis y en el marco del crecimiento económico experimentado en la economía argentina de los últimos años, la recuperación de la industria, el empleo y el incremento de la rentabilidad empresarial<sup>3</sup> ¿han dado lugar a la modificación y/o revisión de esas condiciones? Y en las pequeñas y medianas empresas, ¿cómo son estas relaciones de trabajo?

---

<sup>2</sup> El desempleo fue aumentando durante toda la década del noventa (del 6% al inicio al 14% al final) y alcanzó al 21% en mayo de 2002; la subocupación horaria también se incrementó superando el 18% (12,7% demandante) (EPH-INDEC). En cuanto a los salarios, la tendencia decreciente comienza desde la última dictadura militar, reduciéndose el nivel del salario real medio en un 50% menos en relación con el periodo previo.

<sup>3</sup> La recuperación de la economía argentina se expresa en un crecimiento del producto nacional en torno al 9%, el incremento del empleo y el descenso paulatino de la tasa de desocupación, que en 2006 rondaba el 11,4% (EPH-INDEC); y la reactivación de la industria, que ha crecido a un ritmo anual promedio del 10,8% (EMI-INDEC, 2007).

### **3. Las pequeñas y medianas empresas industriales en Mendoza**

El foco sobre las pequeñas y medianas empresas encuentra su razón de ser en la importancia que revisten para el entramado productivo en general y en las economías regionales en particular.

En Mendoza la estructura productiva se caracteriza por la preponderancia de las PyMES, expresada en la proporción de locales industriales (48,8%), su aporte al valor industrial (23%) y al empleo (57%) (Anexo Cuadro N°1). Los subsectores más relevantes son la agroindustria, donde se destaca la industria vitivinícola, la producción de conservas y dulces; metalmecánica, en particular fabricación y reparación de maquinaria y equipo; plásticos, minerales no metálicos, metales comunes, otros (proveedores de insumos). Asimismo, considerando el peso relativo de este segmento por cada uno de los subsectores, se destacan la fabricación de productos textiles, trabajos en cuero, fabricación de papel y de productos de papel, fabricación de productos de caucho y plástico, confección de prendas de vestir, entre otras (Anexo Cuadro N°2).

En cuanto a su aporte al empleo industrial, el 40,6% de los ocupados industriales trabajan en establecimientos pequeños y medianos (de entre 6 y 100 trabajadores). Si a estos se le suma la proporción correspondiente a los locales de hasta 5 trabajadores, el número se eleva a 85,8% del total de ocupados industriales en el año 2006 (EPH-INDEC, bases semestrales, aglomerado Gran Mendoza). El relevamiento Mapa Pyme<sup>4</sup> muestra que el personal ocupado en estas empresas es en su mayoría asalariado (62%) y en algunos sectores se ha incrementado la modalidad de contrato a través de agencias de empleo (28% del total de ocupados en la industria). Otras fuentes de datos indican que la proporción de empresas PyMEs industriales en la provincia se ha mantenido alrededor del 40% del total de empresas industriales en los últimos años y son responsables del 45% del empleo asalariado registrado (OEDE<sup>5</sup>, MTEySS, 2009).

### **4. Las relaciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas industriales**

---

<sup>4</sup> El relevamiento Mapa Pyme es realizado desde la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional (SEPYME), Ministerio de Economía y de Producción, Secretaría de Industria, Comercio y PyME.

<sup>5</sup> En la BADE –OEDE, los tramos se determinaron a partir del nivel de ventas de las empresas definido por la SEPYME en la Resolución N° 24/01 que establece el nivel máximo de ventas para cada categoría de empresa (micro, pequeña, mediana y gran empresa) según el sector en el que desarrollan su actividad. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Base para el Estudio de la Dinámica del Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

La cuestión que interesa profundizar radica en qué tipo de empleo genera y sobre qué bases se asienta la producción de estas empresas en términos de relaciones de trabajo.

Presentamos los primeros resultados del análisis de la información recopilada a partir de una serie de entrevistas a empresarios PyMEs industriales en la provincia de Mendoza. Los criterios de selección utilizados fueron: pertenecer al sector industrial en la provincia de Mendoza (actividades cuya finalidad es la fabricación de productos a partir de la transformación de materias primas y la reparación de maquinarias de terceros); ser de propiedad provincial; tener una trayectoria productiva de al menos 15 años; contar con 6 o más trabajadores y hasta 100 en toda la empresa (consultar el listado de empresas visitadas en el Anexo Cuadro N°3).

El análisis de la relación capital - trabajo a partir de esta información permite reflexionar acerca de las condiciones de *intercambio de la fuerza de trabajo* (niveles salariales, modalidades de contratación en cuanto a condición de registro y tipo de empleo, y estabilidad en el puesto); y de *consumo de la fuerza de trabajo* (intensidad de la ocupación en horas trabajadas durante la semana, apreciaciones respecto a la evolución del costo laboral, la productividad y la variación en la cantidad de trabajadores).

La diversidad de situaciones encontradas en términos de modalidades de contratación (registrado/ no registrado, permanente/temporario), de niveles salariales y duración de la jornada laboral está dada por el tipo de actividad y el producto que realiza la empresa, las características del proceso productivo, el tamaño y la trayectoria en el mercado regional y las particularidades de la cadena productiva de la cual forma parte (relación con clientes y proveedores).

Entre las múltiples formas podemos describir las siguientes categorías en las PyMEs analizadas, al interior de las cuales se presentan distinciones. Éstas son:

- Asalariados sindicalizados, gozan de los derechos y niveles salariales acordados a nivel de la rama, y las coberturas sociales, así como de su actualización en función de nuevos convenios. En momentos de alza de la producción, se ven afectados en la organización del tiempo de trabajo, con intensificación de la carga horaria. En general, en este grupo se encuentran los trabajadores núcleo del proceso productivo de las empresas.
- Empleo temporario:

- Permitido por la vigencia de las leyes de flexibilización laboral, contratos con periodo de finalización, contrato de obra, utilización de periodos de prueba (3 a 6 meses), pasantías.
- Por agencias de dotación de personal, donde el trabajador se encuentra en *relación de dependencia* con la agencia, no con la empresa industrial lo cual permite evadir cualquier responsabilidad, pudiendo prescindir del trabajador cuando deja de necesitarlo.
- Servicios externos o tercerización de procesos de trabajo fuera de la empresa. Aquí la relación propietario de la empresa/trabajador no existe como tal, sino que se transforma en una relación empresario/pequeño empresario, cuentapropia; o proveedor. Por ejemplo, una empresa pyme del sector metalmecánico trabaja con un taller de tornería de piezas pequeñas, un tornero especializado, para productos específicos que requieren dicha máquina/herramienta con la que aquella no cuenta. También cuando la capacidad productiva de la empresa es superada por incrementos en la producción, se contrata trabajadores como servicio externo. Por ejemplo, servicio de fraccionamiento en una bodega.
- Cooperativas de trabajo, lo tratamos como una categoría independiente porque implica una relación de dependencia encubierta en dicha figura legal. En general es utilizada como forma de enmarcar la alta rotación registrada en cierto tipo de trabajos estacionales. Los costos de contratar y *prescindir* del personal temporario es alto para las empresas, pero implica para los trabajadores una situación de total desprotección porque ni siquiera se cumple el estatuto mínimo de una cooperativa de trabajo. La cuestión es si la alta rotación es inherente al tipo de producción o si se produce por las condiciones de trabajo imperantes, dado que no es exclusivo de algunas empresas, sino que se reproduce en ciertos sectores productivos. Tal es el caso en las agroindustrias, como las empacadoras de ajo, donde los trabajadores que cumplen las tareas de cortar, pelar, seleccionar y empacar no son asalariados si no se inscriben en una cooperativa que es manejada por el “encargado del galpón” de la empresa.
- Empleo no registrado o bajo ninguna de las categorías anteriores (*en negro*), si bien esta situación no es reconocida en las entrevistas, se presenta en el caso de los puestos ocupados por los miembros o parientes del propietario de la empresa,

en los niveles gerenciales y administrativos (en la mayoría de los casos los propios empresarios definen a su empresa como *familiar*). En algunas de éstas se menciona la incorporación de jóvenes aprendices a prueba y con la intención de capacitarlos (fabricación de aberturas y muebles de cocina; gráfica e impresiones).

El devenir económico y los cambios político-institucionales, confluyeron y han conducido a esta heterogeneidad, condicionando las variaciones en estas relaciones de trabajo. Por un lado, el grado de organización de los trabajadores y la presencia/ausencia del sindicato es un elemento importante en las circunstancias en las cuales se encuentran los trabajadores de las PyMEs. Por otro, las variaciones en la cantidad de trabajadores y las formas de intercambio y consumo, tienen que ver con las reformas estructurales y con la coyuntura que afrontan las empresas de menor tamaño.

A partir de las entrevistas, podemos aproximar que la presencia/ausencia del sindicato varía según el subsector de actividad industrial y el peso de dicha actividad en la economía regional y el aporte al empleo. En aquellas en que están presentes, las formas de intercambio respetan los acuerdos realizados entre los trabajadores y el sector industrial involucrado. Tal es el caso en las industrias metalmecánica, maderera, gráficas, vitivinícola y de la alimentación. La presencia se da en la efectivización de los convenios, la verificación de los bonos de sueldo, horarios, ropa de trabajo y elementos de protección personal, en algunos casos a través de visitas a las fábricas. En otros, como la industria textil, la presencia es más débil pero igualmente se acatan las resoluciones a nivel nacional. En las empresas que comercializan, con locales de venta exclusivamente, se rigen por el sindicato de comercio (Centro de Empleados de Comercio), una de las organizaciones más fuertes en la provincia.

Cabe aclarar, que en las mismas industrias no siempre se respetan los acuerdos colectivos, es decir, existen empresas dentro de los mismos sectores donde los trabajadores no están formalizados. La industria textil e indumentaria, es uno de ellos, dado que coexisten talleres pequeños produciendo prácticamente en la informalidad<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Según los informes del IDITS (Instituto de Desarrollo Industrial Tecnológico y de Servicios) existe una cantidad de talleres de confección que trabajan integrados a otras empresas que realizan los diseños, parte de la confección y la comercialización. Estos talleres no figuran en los padrones censales, porque son empresas, que en su mayor parte, no están formalmente constituidas y no poseen identificación en sus fachadas, por lo que no han podido ser identificadas en los barridos censales. Su identificación ha sido



Situación que se presenta también en otras ramas de la industria provincial (talleres metalmecánicos, de fabricación de muebles en madera y aluminio, gráficos).

Los trabajadores contratados por intermediación de agencias de dotación de personal eventual, es otra forma de evadir ciertas responsabilidades en la relación de trabajo por parte de la empresa industrial. En el caso de las agroindustrias, la producción estacional requiere mayor cantidad de trabajadores en momentos de alza de la producción, con lo cual la contratación vía agencia facilita no solo la provisión de fuerza de trabajo, sino fuerza de trabajo con experiencia en el tema y que conoce las condiciones de ese empleo temporario. Sin embargo, en algunos de las entrevistas este método de contratación resultó una forma de reclutar nuevos trabajadores estables al incorporarlos a planta, una vez conocidos en su desempeño laboral. En estos casos la presencia de organización de los trabajadores es prácticamente inexistente.

En otras situaciones, empresas cuyos procesos productivos revisten mayor complejidad, el plantel de trabajadores estables se ocupa de desarrollar el proyecto completo en diseño, materiales y presupuesto, y luego un conjunto de talleres (por fuera de la empresa) ponen en marcha la fabricación de piezas. El armado y puesta en marcha final del producto, en este caso maquinaria automatizada, queda a cargo de los ingenieros de la empresa. Aquí no tienen lugar la presencia sindical, como se planteó previamente es más una relación empresario- microempresario, cuenta propia. Por último, se presentaron casos donde en excepciones ciertas piezas o procesos son realizados o por otros talleres (elaboraciones muy específicas que requieren herramientas puntuales, sobre todo cuando se fabrican maquinas a medida) o por servicios externos de fraccionamiento (equipo móvil) en el caso de una bodega.

Estos casos pueden agruparse como subcontratación de servicios, que son esenciales para el proceso productivo de la PyME. La mayor demanda de estos servicios significa tanto para las empresas que lo proveen desde el sector formal como para las microempresas o trabajadores por cuenta propia del sector informal, condiciones de empleo y producción precarias. En el primer caso, se hace uso de formas legales de contratación precaria o del empleo no registrado para reducir el costo; en el segundo caso, la base de la precariedad está determinada por la forma de organización de la producción, más allá de que exista la contratación de asalariados no registrados.



Las formas de trabajo descriptas, priorizan la reducción de costos en pos de alcanzar o mantener cierto posicionamiento en el mercado. En la búsqueda de “competitividad (por) precio” el empleo precario en otras unidades de producción y los contratos precarios aunque legales en las propias empresas, son algunos de los mecanismos utilizados por éstas. Es decir, en la medida en que la reorganización de los procesos de trabajo se dirige por la competitividad-costo, la flexibilización de las estructuras productivas se intenta lograr con la denominada “flexibilidad del mercado de empleo”.

Las PyMEs sufren en parte las mismas condiciones de contratos precarios o *relaciones de dependencia* en tanto pertenecen a encadenamientos productivos donde participan empresas de mayor tamaño. La posibilidad de estas empresas de responder a las exigencias de mercado, en términos de competencia, de acceder a financiamiento para invertir y mejorar los procesos productivos, varía de acuerdo al sector de actividad específica, al tipo de producto y al posicionamiento respecto a otras empresas (competidores, proveedores y clientes).

Como parte de ese proceso, la variación en la cantidad de trabajadores en las empresas, responde a la dimensión estructural por las transformaciones en la estructura productiva en general y por el perfil productivo afianzado en los últimos años en la provincia (predominancia de la vitivinicultura, la explotación de petróleo, exportaciones, servicios y turismo). Según el análisis de las empresas visitadas, las variaciones, luego de la recesión y la crisis del 2001, revelan una reducción del plantel de trabajadores, sin volver a recuperar ese nivel de empleo hasta el momento. En otros casos, por la desaparición de empresas del mismo rubro de producción, se generaron nuevos puestos de trabajo para afrontar el incremento en el nivel de actividad de la empresa.

Sin embargo, la tendencia es a reducir la cantidad de operarios por el aumento en el costo laboral, en palabras de los entrevistados, y saldar la necesidad eventual de mayor cantidad de fuerza de trabajo con las modalidades mencionadas más arriba. Estos son los casos de las producciones estacionales, con la incorporación de trabajadores temporarios (vitivinícola, empacadora de ajo, elaboradora de dulces y conservas) e indirectamente las industrias metalmeccánicas cuyos clientes son bodegas y agroindustrias en general, tienen un incremento en la demanda de sus productos y servicios (reparación, puesta a punto de las maquinas) previo al alza de producción en aquéllas.

En otras circunstancias, ante la disminución del nivel de actividad, se recurre a la reducción de las jornadas laborales, pasando de ser de 8 a 10 horas diarias a medio día (6 horas), o la eliminación de las horas extra; y en el peor de los casos, se acudió excepcionalmente a la suspensión de los trabajadores como alternativa al despido, para en un contexto más favorable, reincorporarlos. Esta modalidad implica la interrupción del pago de salarios.

Sí se presentaron casos de creación de puestos de trabajo donde se realizaron importantes inversiones: nueva planta productiva y gestión por áreas de trabajo específicas (por ejemplo, por certificación de normas de calidad) e incorporación por informatización y diversificación de mercados y clientes (en general, se crean trabajos en áreas administrativas de trabajo en la empresa). La relación con otros sectores de la economía como el turismo en un caso y el incremento en las exportaciones, sumado a la complejización del proceso productivo, explican esas variaciones.

Una mención aparte merece la incorporación de tecnología, que favorece el posicionamiento de la PyME y el aumento de la productividad, pero está condicionada por la capacidad financiera y de transformación interna, dado que hacer frente a la reestructuración de la planta lleva a realizar cambios respecto a la cantidad de trabajadores. En los casos examinados, efectivamente implicó la reducción de operarios en producción.

Finalmente, resaltamos que en la mayoría de las empresas consideradas, el plantel estable de trabajadores es mantenido en condiciones de trabajo formales. La permanencia de este núcleo es reconocida como esencial para la continuidad en el proceso de producción de las mismas.

## **5. Reflexiones finales**

La mayor presencia de PyMEs en las estructuras productivas de las provincias es relevante en tanto se asocia a su capacidad productiva y para generar puestos de trabajo, asociado también con cierta especialización respecto su ubicación geográfica, sus condiciones climáticas y por supuesto sus trayectorias político- institucionales. La cuestión que nos preocupa es qué tipo de empleo genera y sobre qué bases se asienta su producción en términos de relaciones de trabajo.

Como proceso de cambios, a lo largo de las últimas décadas, la conjunción del desmantelamiento industrial y la precarización del trabajo explican la conformación de

diversidad de situaciones en las formas que adquiere la relación de trabajo en las PyMEs. Los resultados de estas transformaciones se expresan en la heterogeneidad presente en ellas. Si bien su inserción y desempeño en el mercado, varían según su perfil y las características del proceso productivo, la recuperación del nivel de actividad económica y la producción en las economías regionales no ha sido suficiente para revertir la precarización de las formas de intercambio y consumo de la fuerza de trabajo. La disparidad presente en las relaciones de trabajo y la variabilidad en la cantidad de trabajadores en estas empresas da cuenta de uno de los mecanismos de reproducción adoptados. La “reducción de costos laborales” a partir del abaratamiento de la fuerza de trabajo en tanto se dispone de ella en función de los ritmos de actividad. Lo cual no significa que sea exclusivo de este tipo de empresas. Sino que esto es posible por los efectos de las medidas de política económica y sobre todo de regulación laboral que se implementaron y calaron profundo en la estructura productiva y en la disposición de los sectores sociales.

Esta sintética aproximación a la complejidad de la relación de trabajo en las pymes industriales (categorización inicial de las formas de empleo), despierta varios interrogantes a seguir explorando, tales como las condiciones de intercambio en la que se encuentran los trabajadores temporarios contratados por agencias de dotación de personal o la dimensión que cobra la relación sindicato – empresa – Estado en el caso de las cooperativas de trabajo.

Sí son evidentes las brechas que se generan en el conjunto de los trabajadores y al interior de las empresas, en términos de niveles salariales, en sentido amplio abarcando los derechos sociolaborales (coberturas); entre aquéllos que conservan un trabajo estable y los que por fuera de la empresa cuentan con puestos de trabajo variables según la demanda de la propia empresa. Las PyMEs subsisten empleando estos mecanismos de reducción de costos laborales, con precarización del empleo y reducción del plantel estable de trabajadores acudiendo a formas alternativas de contratar o disponer de fuerza de trabajo y de la capacidad concreta de producir.

Este proceso de transformación en las relaciones de trabajo ha sido posible ante un régimen de flexibilidad laboral, avalado institucionalmente y legitimado en las reformas laborales. Flexibilidad de las relaciones de trabajo entendida como expresión de las necesidades del capital para reproducirse, expresión que se efectiviza en las reformas estructurales y legales que regulan dichas relaciones, que expresan las mutaciones en las

procesos productivos y en los ritmos de producción e incluso de los propios ciclos del capital (crecimiento, estancamiento, recesión, crisis). Flexibilidad que se traduce en precarización de las relaciones de trabajo y que difícilmente signifique para los trabajadores una “ganancia de poder” en los procesos productivos (más bien, una apropiación del producto de esa flexibilidad por parte de los capitalistas en sentido ampliado, no del empresario individual y menos del empresario PyME, dado que estas son también eslabones perjudicados de ese procesos de reestructuración). Estas evidencias plantean el debate sobre (o manifiestan) la utilidad de la flexibilidad laboral, la generalización del empleo informal, no registrado y precario, para la funcionalidad del sistema capitalista actual en Argentina, con repercusiones claras en las economías de las regiones.

## **6. Referencias bibliográficas**

ANTUNES, R. Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires: Herramienta-TEL, 2005.

CANAFUOGIA, E. Características de la estructura del sector industrial en la provincia de Mendoza al inicio del siglo XXI. En: Anuario Millcayac, Mendoza: Fac. Cs Políticas y Sociales, UNCuyo, 2009, p. 123-169.

COLLADO, P. Metamorfosis del trabajo o metamorfosis del capital. *Revista Herramienta*. Buenos Aires: N° 30 Octubre de 2005.

DE LA GARZA TOLEDO, E. La flexibilidad del trabajo en América Latina. En: Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. FCE, 2000.

DE LA GARZA TOLEDO, E. Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México al inicio del siglo XXI. 2003. Disponible en <http://docencia.izt.uam.mx/egt/>  
Acceso en: 12/02/2011

GIMÉNEZ, P., FUENTES, A., DUARTE, M., TORRES, L., JAIT, A., FRIGOLÉ, P., SCHEJTER, C., GATTO, F. Perfil y características de la estructura industrial actual de la provincia de Mendoza. Volumen I, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires, Buenos Aires, mayo de 2004.

GIOSA ZUAZÚA, N. Dinámica del mercado de empleo y regulación laboral en Argentina. Antecedentes y Transformaciones de los 90s. ¿Hacia dónde vamos? Diciembre de 2005 Policy Paper # 8 El Observatorio Argentina, 2005.

- MARTICORENA, C. Análisis y caracterización de las condiciones de trabajo en la industria manufacturera durante la década del '90 y la postconvertibilidad en Argentina (1991-2006). En: V Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata, Buenos Aires, 2008.
- NEFFA, J. C. y Pérez, P. (coords). Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables. Desafíos para el diseño de políticas públicas. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, Ceil-Piette-CONICET. 2006
- NOCHTEFF, H. ¿Del Industrialismo al posindustrialismo?: las desigualdades entre economías. En: *Realidad Económica*. Buenos Aires: IADE, N° 172, 2000.
- REYES SUÁREZ, A.; BLAZSEK, A.; y otros. Crecimiento, mercado de trabajo y construcción de subjetividades. Informe final de investigación (SECyT UNCuyo 06/F185). Mendoza, UNCuyo, Fac. Cs. Políticas y Sociales. 2007. Disponible en: <http://bdigital.uncu.edu.ar/fichas.php?idobjeto=1518>. Acceso en: 02/2011.
- SCHORR, M. Modelo nacional industrial. Límites y posibilidades. Buenos Aires: Capital intelectual, 2005.
- SCHORR, M. Industria y Nación. Poder económico, neoliberalismo y alternativas de reindustrialización en la Argentina contemporánea. Buenos Aires: Edhasa, 2004.
- SENEN GONZÁLEZ, C. Teoría y práctica de las relaciones industriales. Reflexiones sobre los cambios recientes de las relaciones laborales en Argentina. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Uruguay: Año 11, N° 18. 2006.

**ANEXO:**

**Cuadro N°1: Características de la estructura productiva de la provincia de Mendoza, según el tamaño de las plantas fabriles<sup>7</sup>.**

Tamaño unidades productivas	Porcentaje valor producido / total industria	Empleo promedio	Porcentaje trabajadores / total industria	Porcentaje asalariados	Porcentaje de establecimientos/ total industria	Sector productivo (preponderante)
<i>Grandes</i> (más de 100 trabajadores)	74,5%	242	32,5%	80%	2%	Alimentos y bebidas Coque, refinación de petróleo y combustible Productos minerales no metálicos Edición e impresión Maquinaria y equipo
<i>Medianos</i> (entre 26 y 100 trabajadores)	16,3%	46	27,8%	88%	8,8%	Alimentos y bebidas Maquinaria y equipo Productos minerales no metálicos
<i>Pequeños</i> (entre 6 y 25 trabajadores)	7,7%	10	29,7%	34,2%	40%	Alimentos y bebidas Productos elaborados de metal Maquinaria y equipo
<i>Micro</i> (hasta 5 trabajadores)	1,5%	3	10%	7,7%	49%	Alimentos y bebidas Productos de metal, excepto maquinaria y equipo Edición e impresión

Fuente: Elaboración propia en base a datos del CIP Mendoza, 2003.

<sup>7</sup> El tamaño ha sido definido por cantidad de trabajadores.

**Cuadro N°2: Ramas manufactureras por presencia PyME\*. Participación en la producción, la ocupación y las plantas industriales. Mendoza, 2003. (porcentajes)**

Cód	Ramas de actividad	% producción pymes/ total rama	% locales pymes/ total rama	% ocup. Pymes/ total rama
15	Elaboración de productos alimenticios y bebidas	48,79	51,20	55,36
17	Fabricación de productos textiles	99,60	83,33	96,25
18	Confección de prendas de vestir, terminación y teñido de pieles	87,92	66,67	90,96
19	Curtido y terminación de cueros; fabric de artículos de marroquinería, talabartería y calzado y de sus partes	99,78	71,43	97,58
20	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, exc. muebles; fabric. de artículos de paja y de materiales trenzables	57,03	46,43	61,81
21	Fabric. de papel y productos de papel	77,68	76,92	65,70
22	Edición e impresión; reproducción de grabaciones	43,16	30,83	42,54
23	Fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear	0,20	40,00	4,59
24	Fabricación de sustancias y productos químicos	85,19	61,40	89,03
25	Fabricación de productos de caucho y plásticos	99,28	58,82	89,74
26	Fabricación de productos minerales no metálicos	31,16	45,24	64,75
27	Fabricación de metales comunes	39,92	44,44	54,29
28	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	82,89	37,56	70,98
29	Fabricación de maquinaria y equipo	16,64	59,57	63,09
31	Fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos	23,26	37,50	40,96
32	Fabricación de equipos y aparatos de radio, televisión y comunicación	Sin dato	100,00	100,00
34	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques	82,31	46,43	76,67
35	Fabricación de equipo de transporte	81,77	50,00	75,00
36	Fabricación de muebles y colchones, industrias manufactureras	74,91	38,27	73,57
	Total de la industria	23,05	48,88	57,24

\* Se consideran PyMEs a los locales/establecimientos que ocupan entre 6 y 100 personas.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del CIP 2003.



**Cuadro N°3: Características de las empresas visitadas. Mendoza 2010.**

N°	Año Nacim.	Actividad	Cantidad trabajadores	Facturación anual (aprox.)	Ubicación
1	1939	Elaboración de vinos (cultivo vid)	2 dueños; 4 admin.; 1 enólogo; 7 operarios; 10 en fincas	Sin dato	Luján de Cuyo
2	1991	Metalmecánica, maquinarias, instalaciones y reparaciones (trabajos a medida)	2 propietarios, 23 estables, 10 empleados temporales	2.500.000	Maipú (zona industrial Rodríguez Peña)
3	1964	Fabricación de dulces, conservas, salsas	100 estables; más de 300 empl. en temporada	Sin dato	Maipú (Conquimbito)
4	1984	Fabricación de aberturas y muebles de cocina en madera, aluminio y chapa. Comercialización de productos estandarizados	9 fabricación aluminio, metal, madera; 1 ventas; 2 administración; 1 dueño	770.000	Godoy Cruz (2 locales: ventas y fabricación y sólo fabricación en la zona industrial Rodríguez Peña)
5	1969	Proceso de elaboración de café: tostado, fraccionado, envasado y distribución.	4 producción, 2 en administración, tenemos 5 en ventas, 3 servicio técnico, un contador; 2 dueños	2.000.000	Godoy Cruz
6	1991	Indumentaria de mujer (rango de 25 a 35 años y comercialización de accesorios.	35 producción; 30 ventas; 5 administración	Sin dato	Godoy Cruz (taller) Locales de venta en toda la provincia, Córdoba, Buenos Aires, Santa Fe y Chile
7	1968	Vino a granel, finos y comunes Aceite de oliva, conservas	18 trabajadores, aumenta a 6 más en temporada	\$2 y 3.000.000	Maipú (San Roque)
8	1956	Maderas para la construcción,; álamo, pino, eucaliptus; puntales, estacas; Techos rollizos cantados, tirantearía maciza, vigas laminadas, machimbres. Comercialización de productos relacionados	35 en producción, 2 en depósito; el resto en administración y ventas	Sin dato	Godoy Cruz (zona industrial Rodríguez Peña) Misiones (aserradero)
9	1988	Reciclado de plásticos post-industriales y post-consumo, elaboración de productos de materias primas de plásticos (polietileno y polipropileno) y comercialización de materias primas vírgenes.	25 en producción, mantenimiento y limpieza; 5 administración	Sin dato	Godoy Cruz (zona industrial Rodríguez Peña)
10	1989	Empaque de ajo y exportación Productos: cajas y ristras, grape Expo y mercado interno	120 promedio al año porque en temporada aumenta a alrededor de 400	\$3 y 4.000.000	Rodeo de la Cruz - Guaymallén
11	1991	Máquinas transportadoras Paletizadoras - despaletizadoras robotizadas; encajonadoras robotizadas; transportadores de cadenas, cardánicos y mallas para cajones.	2 dueños, 3 gerentes, 1 contador; 28 técnicos e ingenieros (15/18 talleres que operan para la empresa)	Muy variable de acuerdo a los proyectos que suelen durar de 6 meses a un año.	Godoy Cruz (zona industrial Rodríguez Peña)
12	1990	Gráfica e impresión	6 (2 dueños, 4 empleados)	\$450.000 - 600.000	Godoy Cruz

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en las entrevistas. Mendoza 2010.