



Grupo Temático N° 09: Trabajo y estrategias productivas: externalización, tercerización y deslocalización

Coordinadoras: Andrea Del Bono, Patricia Dávalos y Laura Perelman

Regulación de la subcontratación, modelo de negocios y calidad del empleo. Las propuestas en la Argentina a la luz de las reformas contemporáneas en América Latina¹

Autor/es: Mariana Fernández Massi

E – mails: mfernandezmassi@ceil-conicet.gov.ar; mafebahia@gmail.com

Pertenencia institucional: CEIL-CONICET

Introducción

En la última década, la subcontratación se ha instalado en América Latina como un tema relevante en las agendas sindicales, académicas y de gobierno. Tal relevancia refleja su crecimiento en las últimas décadas, afectando a una mayor cantidad de trabajadores y penetrando en las más diversas actividades productivas. En varios países de la región se han implementado reformas tendientes a regular esta figura. En la Argentina, aun cuando desde 2010 el tema cobró gran importancia en los medios de comunicación y creció la demanda de facciones de la clase trabajadora por mayor intervención de parte del Estado, no ha habido cambios en la legislación vigente.

Los debates en torno a la forma en que debe intervenir el Estado en la subcontratación enfrentan varias dificultades, comenzando por la falta de consenso en torno a cómo definir el fenómeno y cómo determinar sus implicancias. Así, se mezclan diferentes niveles o aspectos del problema: las estrategias empresariales, las formas contractuales, las repercusiones sobre la calidad del empleo. En general, quienes pugnan por mayor intervención por parte del Estado y los sindicatos interpretan que las nuevas formas jurídicas que comprende la subcontratación -en sentido amplio- tienden a la deslaborización, esto es, a disolver los vínculos laborales eludiendo así la legislación que los regula. Precisamente, consideran que se hace necesario reformar la legislación

¹ El presente trabajo ha sido realizado en el marco de una estancia de investigación realizada en marzo -mayo de 2015 en FLACSo-México bajo la tutoría de la Dra. Graciela Bensusán, y financiada mediante una Beca de Excelencia del Gobierno de México. Se agradece especialmente la lectura y comentarios de la Dra. Bensusán; sin embargo, los errores u omisiones que aún pudieran existir en el texto son de exclusiva responsabilidad de la autora.



para obstruir aquellos resquicios que permiten eludirla y profundizar la precarización del empleo. Cabe preguntarse entonces qué aspectos deben ser regulados, y luego, en qué medida la introducción de cambios en la legislación puede modificar los efectos perniciosos de la subcontratación.

Así, esta ponencia plantea una mirada de la regulación laboral desde las ciencias sociales del trabajo, interpretando las respuestas brindadas desde el derecho a partir de la problematización ofrecida desde la sociología y economía laboral. Las preguntas que guían el análisis son: ¿En qué medida las reformas introducidas en los últimos diez años en América Latina condicionan los modelos de negocios contemporáneos? ¿Cómo repercuten tales reformas en las diferentes dimensiones del empleo? ¿En qué aspectos avanzan las propuestas de reforma en la Argentina?

Con el propósito de responder tales preguntas se analizarán los cambios introducidos en la legislación laboral referida a la subcontratación entre 2007 y 2012 en Chile, Uruguay, Ecuador, Venezuela y México. A partir de los mismos se identifican aspectos clave para comprender cómo las reformas condicionan las estrategias empresariales, y de qué modo regulan distintas dimensiones de la calidad del empleo. En Argentina, la subcontratación está regulada en el artículo 30 de la ley 20.744, que data de 1976, con modificaciones en 1998. En base al análisis de las reformas introducidas en América Latina, se evalúan las cuatro propuestas de reforma del artículo 30 que han alcanzado estado parlamentario.

1. La definición inacabada

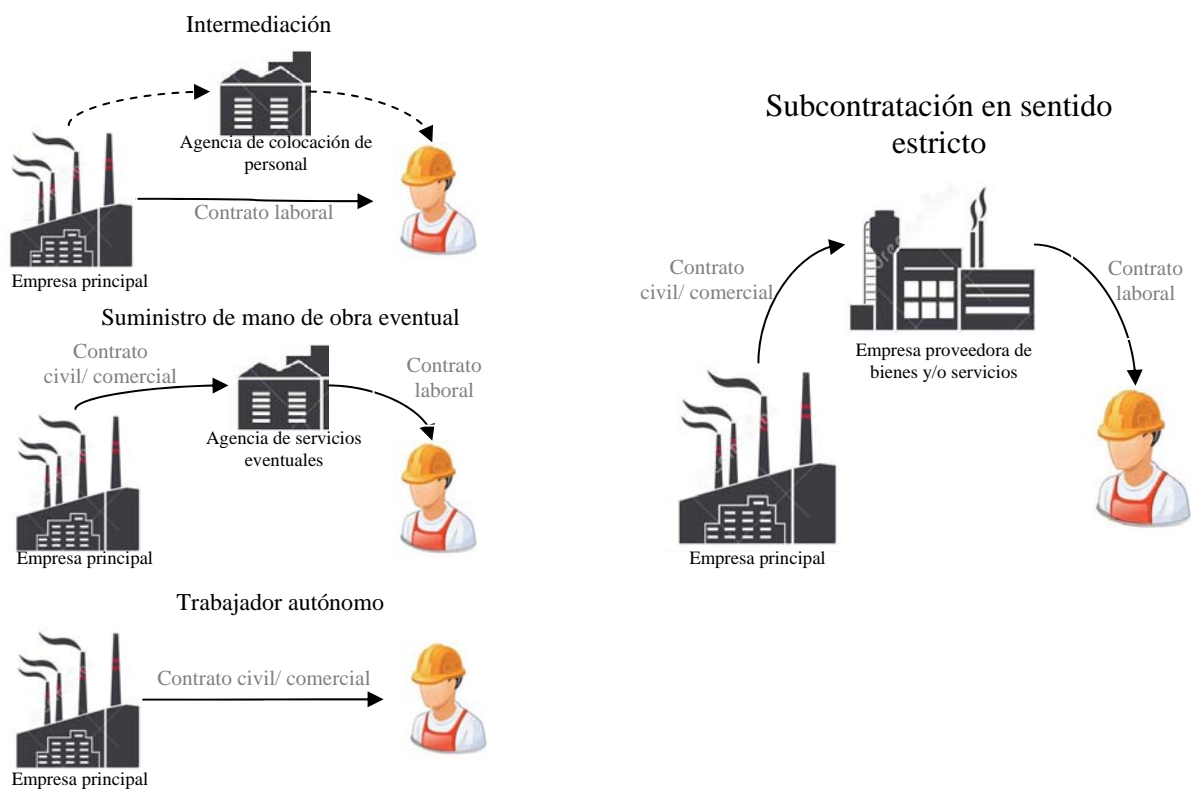
Subcontratación, externalización y tercerización son términos que han ganado protagonismo en los estudios que dan cuenta de nuevas formas de gestión y organización del trabajo. Éstas han sido definidas a partir de la forma jurídica que adoptan, de los procesos que las generan, de los efectos que tienen sobre las condiciones de empleo. Así, conviven distintas definiciones para estos conceptos, en las que además cada disciplina, como la sociología, la economía y el derecho, enfatiza un aspecto particular de estos nuevos fenómenos. En esta sección se revisan los principales elementos a considerar en una definición de subcontratación, en función de su relación con la calidad del empleo y el modelo de negocios.

El primer informe sobre el régimen de subcontratación de Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1997 distingue entre subcontratación laboral y subcontratación de bienes o servicios. La primera acepción refiere al suministro de mano de obra para una empresa principal, y

la segunda a la provisión de bienes y/o servicios para tal empresa (Ermida Uriarte & Colotuzzo, 2009). Así descrita la subcontratación de bienes o servicios no se distingue de una relación comercial entre dos empresas en la que una provee a la otra de insumos para su proceso productivo, y el término pierde especificidad.

Si bien es habitual que el término tercerización y subcontratación se utilicen como sinónimos, aquí el primero se utilizará para hacer referencia a la tendencia empresarial y productiva de delegar parte de la actividad productiva en unidades externas (Del Bono, 2014). Ermida Uriarte & Colotuzzo (2009) proponen distinguir, por un lado, la subcontratación en sentido amplio, contemplando diferentes instrumentos jurídicos utilizados para desplegar las estrategias de tercerización. Así, comprende el suministro de mano de obra eventual, la intermediación y la contratación de otras empresas para prestar servicios o proveer bienes. Por otro lado, la subcontratación en sentido estricto refiere según estos autores a este último instrumento. La figura 1 ilustra estas cuatro formas: cada una de ellas combina de forma diferente los sujetos involucrados y el tipo de contrato.

Figura 1 || Formas de subcontratación en sentido amplio



Fuente: Elaboración propia.

Si bien desde el punto de vista jurídico estas cuatro formas son bien distintas, tienen un rasgo en común que motiva que habitualmente se las englobe bajo el término subcontratación. Más allá de la forma jurídica específica adoptada, en todas se desdibuja la relación laboral tradicional planteada en términos de dos sujetos: un empleador, que dirige la actividad, y un empleado, que la realiza a cambio de una remuneración. Tanto en el suministro de empleo eventual como en la subcontratación en sentido estricto, el trabajador ejerce sus actividades para una empresa, pero sin embargo el pago de su remuneración está a cargo de otra.

En la intermediación, el suministro de mano de obra eventual y la subcontratación en sentido estricto aparecen terceras partes en la relación laboral. De allí que el rasgo en común sea la triangulación de la relación, contribuyendo a tornarla difusa. Así, estas formas tienden a la deslaborización. El caso de la contratación fraudulenta de trabajadores autónomos² es su máxima expresión, ya que no existe ningún contrato laboral que medie la relación.

Justamente, estas formas de contratación reducen el alcance de la regulación laboral basada en la relación entre un único empleador y el trabajador, y de su poder protectorio sobre este último. Se crean de este modo distintos estándares de derechos, diferenciando quienes son empleados directos de la empresa principal y aquellos cuyo trabajo también forma parte del mismo proceso productivo, pero son contratados a través de otras figuras. Por ello, una estrategia de intervención central consiste en contemplar estas formas de contratación en la legislación laboral, limitarlas y establecer con precisión las responsabilidades de cada una de las partes implicadas.

Si bien las diferentes formas de subcontratación responden a una misma estrategia y tienen implicancias similares en la relación salarial, en términos jurídicos son bien distintas. Por ello, en este trabajo nos centraremos solo en una de estas formas: la subcontratación en sentido estricto. Esta delimitación responde al objetivo del mismo: en la legislación estas cuatro formas englobadas en la subcontratación en sentido amplio se tratan por separado, en tanto comprenden diferentes formas jurídicas.

Así, un primer aspecto sumamente relevante para evaluar las modificaciones en la normativa es el modo en que regulan distintos aspectos referidos a la calidad del empleo, para establecer en qué medida habilitan/detienen la precarización. Pero además, estas formas de contratación se han

² (OIT, 2015) hace referencia a esta situación como trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes cuando: i) tienen un solo empleador o cliente; ii) no contratan empleados aún en caso de tener una gran carga de trabajo; y iii) no toman autónomamente las decisiones más importantes con respecto a la gestión de su propio negocio.



tornado centrales en las estrategias empresariales, lo cual nos conduce a otro aspecto a analizar: la articulación de estas estrategias en los modelos de negocios contemporáneos. Empezaremos por describir cómo se articula la subcontratación en los modelos de negocios para luego referirnos a sus efectos sobre la calidad del empleo.

- ***Modelo de negocios y subcontratación***

La tercerización no es un fenómeno nuevo: tradicionalmente se han externalizado servicios de apoyo, de distribución, de comercialización, entre otros (De la Garza, 2005). Tiene su origen y desarrollo en las industrias automotrices y textiles, y hacia la década del 60 comienza a aplicarse en industrias de proceso continuo como la petrolera, pero cobra ímpetu y se generaliza a partir de la década del 80, tanto en el sector privado como en el sector público (Basualdo & Esponda, 2014). La novedad radica justamente en su crecimiento y generalización al conjunto de actividades productivas; así como también su relevancia en los modelos de negocios actuales.

En los años 70 y 80 operaron importantes cambios a nivel mundial que condicionaron y fueron a su vez condicionados por las estrategias empresariales desplegadas por las firmas líderes de cada sector. El desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, sumadas a la reducción de los costos de transporte, permitió desplegar un sistema logístico capaz de fragmentar el proceso productivo (Harvey, 2004; Piore & Sabel, 1984). La posibilidad de relocalización de ciertas partes de la producción –ya sea a través de filiales propias como de terceras empresas– posibilita reducir de costos, eligiendo los destinos más convenientes, y abastecer otros mercados.

Otra forma de fragmentar el proceso productivo fue la desverticalización de las grandes corporaciones, desprendiéndose de aquellos negocios secundarios adquiridos al calor del proceso de diversificación de mediados del siglo XX para concentrarse en sus activos principales. Con tal fin, se crearon nuevas empresas con departamentos o áreas que originalmente formaban parte de la firma y tercerizando funciones y tareas. Este proceso ha tenido lugar tanto en industrias de ensamble como en sectores no transables (por ejemplo la provisión de servicios públicos) o industrias de proceso continuo. Este ajuste, que en la literatura se conoce como desdiversificación o *refocusing*, implicó que la firma destinara su capital a las actividades que mayor ganancia le generaban.

Resulta interesante resaltar un rasgo fundamental de estas estrategias: otorgan mayor flexibilidad a la gran empresa, permitiéndole adaptarse mejor al ciclo económico o a modificaciones en la demanda. Esta mayor flexibilidad que otorga una cadena productiva más fragmentada en



términos de propiedad está asociada, por un lado, a generar la misma masa de ganancias inmovilizando una cuantía menor de capital –lo que redundaría en un aumento de la tasa de ganancia individual-, y por otro, a la posibilidad de cancelar o modificar contratos con las firmas hacia las que se externalizaron tareas. Así, la necesidad de flexibilidad de la firma, se traslada también a sus empresas proveedoras, dispersándose a través de la cadena de valor.

Estos aspectos resultan centrales para analizar las condiciones bajo las cuales se vinculan la empresa principal y sus proveedoras o contratistas. Para adaptar la producción al ciclo económico, debe adaptarse la forma de organización del trabajo. En momentos de auge, serán necesarios más trabajadores y/o mayor intensidad del trabajo, y lo contrario ocurrirá en momentos de recesión. Estas nuevas formas de organización permiten mantener como trabajadores permanentes sólo aquellos necesarios para asegurar la producción mínima normal –que tiene demanda asegurada- y utilizar mano de obra temporal para responder a variaciones en el nivel de actividad (Neffa, 1993). La mayor flexibilidad no es otra cosa que el traslado del riesgo: de las grandes firmas a sus proveedoras, de éstas a otra línea de proveedores, etc. y en cada caso, en su interior, a los mismos trabajadores.

La fragmentación del proceso productivo y la desintegración vertical han sido el marco en el cual, en busca de externalizar actividades, han ganado participación las distintas formas de tercerización³. Si bien ésta es una de las tantas formas que adopta la reorganización industrial, cobra particular relevancia por sus implicancias tanto en términos de oportunidades y perspectivas para las empresas que se incorporan a una cadena productiva a partir de vínculos de subcontratación, como sobre las condiciones de empleo generadas.

La tercerización consiste entonces en delegar sistemáticamente la provisión de ciertos bienes o servicios necesarios para el funcionamiento operativo de la firma mediante proveedores externos, aún cuando la misma esté en condiciones de producirlos internamente o incluso, lo haya hecho previamente. Las actividades que usualmente se tercerizan son: la logística, ciertas tareas administrativas, la selección y capacitación del personal, algunas actividades de marketing como publicidad e investigaciones de mercado, y servicios generales, como limpieza, seguridad, catering, asistencia médica (Basualdo & Esponda, 2014). Además, se tercerizan otras actividades relacionadas directamente con el proceso productivo, como ciertos procesos industriales –completos



o parciales- y servicios como mantenimiento, control de calidad, controles de seguridad ambiental, etc.

Las visiones más ortodoxas definen el fenómeno de la tercerización como una forma de profundizar la especialización del trabajo y, por ende, la eficiencia. Las visiones heterodoxas, en cambio, lo interpretan como la creación de estructuras monopsónicas, con fuerte competencia entre proveedores que permite a las grandes empresas líderes ejercer un mayor control sobre el precio de sus insumos y una mayor flexibilidad (Milberg, 2008). Mientras una visión explica la reducción del precio de los servicios por la eficiencia ganada por especialización de los proveedores, la otra está asociada a la caída del precio por la creciente competencia entre potenciales proveedores. De la misma forma, mientras algunos autores encuentran en la tercerización un factor de incentivo y desarrollo para pequeñas y medianas empresas (Kosacoff & López, 2008), otros enfatizan la consecuente precarización de las condiciones de trabajo (Carrillo, 2009; De la Garza, 2005).

Contemplando ambas visiones, la externalización de ciertas actividades o servicios permite a la firma: i. delegar aquellas funciones necesarias –pero no centrales ni generadoras de renta- a terceros que, al especializarse en esas tareas puntuales, garanticen mejor calidad y menor costo; ii. reducir el capital inmovilizado y los costos operativos; iii. lograr mayor flexibilidad, pudiendo cancelar el contrato con el proveedor/contratista cuando el bien o servicio deja de ser necesario, o cambiando las especificaciones del mismo sin incurrir en costos extra, ajustando así los costos en función de las variaciones en el nivel de actividad.

La tercerización refiere entonces a ciertos aspectos de los modelos de negocios actuales que es preciso identificar. Bajo la definición del modelo de negocios que brindan Osterwalder & Pigneur (2011) se identifican nueve módulos referidos a los clientes, oferta, infraestructura y viabilidad económica de la actividad. En este marco, se identifican aquí ciertos aspectos considerados clave para evaluar de qué modo la regulación afecta tales estrategias empresariales: i. actividades clave dentro del proceso productivo, contemplando tanto el abastecimiento como la comercialización; ii. recursos clave, esto es, los activos necesarios; iii. asociaciones clave, que refiere a las “alianzas” establecidas para optimizar sus modelos de negocio, reducir riesgos o adquirir recursos.

³ Es preciso aclarar que la tercerización y la deslocalización geográfica son dos estrategias diferentes. La primera responde al dilema “fabricar o comprar”, mientras la segunda se refiere al traslado de la producción o el suministro de bienes o servicios hacia otros países. Sin embargo, hoy suelen combinarse en lo que se denomina “*global outsourcing*” (Gereffi & Sturgeon, 2004).

Los primeros dos aspectos refieren a la decisión en torno a qué actividades se realizan en la firma y por sus trabajadores y con qué recursos. El proceso de desverticalización ha consistido en mantener en las firmas las actividades y recursos clave y externalizar aquellas que no lo son. El tercer módulo refiere a múltiples tipos de asociaciones, que en el lenguaje del *management* suelen homogeneizarse, pero tienen un carácter bien diferente. Las relaciones establecidas con los proveedores/contratistas son asociaciones que pueden adquirir formas muy diversas según la importancia y el grado de dependencia que cada parte tenga respecto a la otra. A partir de estos tres módulos se plantean las preguntas relevantes para analizar el modo en que la legislación afecta el modelo de negocios:

- *ACTIVIDADES CLAVE. Qué se subcontrata.* La subcontratación se generalizó como práctica para realizar actividades secundarias, sin embargo ha crecido la subcontratación en actividades principales. Ermida Uriarte & Orsatti (2011) clasifican las actividades secundarias en tres tipos: i. provisión de partes y componentes; ii. servicios de distribución y comercialización; iii. servicios conexos, que comprende limpieza, seguridad, vigilancia, gestión administrativa, comedor. Sin embargo, el carácter secundario/principal de las actividades enunciadas puede variar de una empresa a otra, en una cadena de supermercados, por ejemplo, las actividades comprendidas en (ii) son principales para el negocio.
- *ACTIVIDADES CLAVE. Cuál es el grado de especialización de las actividades subcontratadas.* En relación al punto anterior, la justificación de la subcontratación basada en la mayor especialización de contratistas tiene sentido en aquellas actividades secundarias de la empresa. Las actividades principales son justamente aquellas en las que la empresa principal debería estar especializada y por ende desdibuja el argumento de la especialización.
- *RECURSOS CLAVE. De quién son los medios de producción con los cuales se trabaja.* Este aspecto resulta clave para diferenciar una situación de intermediación de una de subcontratación (en sentido estricto). En esta última, la empresa contratada debe contar con recursos productivos propios. Es preciso identificar cuáles son los recursos propios en cuestión: si comprende solo maquinarias y equipos, o también el espacio de trabajo. Ermida Uriarte & Orsatti (2011) diferencian dos tipos de tercerización: interna, en la cual un equipo de personas contratado lleva a cabo las actividades dentro de la propia firma; externa, en las que la empresa contratada realiza las funciones en sus propias oficinas, ya sea, en el mismo país o en otro –en

ese caso, se utiliza el término *off-shoring*-. Este aspecto debe evaluarse a partir de la definición de subcontratación establecida en cada normativa.

- *ASOCIACIONES CLAVE. Qué tipo de vínculo existe entre la empresa principal y la contratista.* La relación establecida entre la empresa principal y la empresa contratista puede ser más o menos asimétrica según la relevancia que las tareas subcontratadas tengan para la empresa principal, la disponibilidad de proveedores alternativos y la centralidad de esa relación para la cartera de negocios de la empresa contratada. Así, suelen predominar relaciones de dependencia de la empresa contratista respecto a la principal, en particular cuando la primera es una pequeña empresa y la segunda una gran firma. El caso extremo de dependencia es cuando existe vinculación societaria entre ambas empresas. En efecto, la externalización de tareas y procesos a través de la creación de nuevas empresas bajo la propiedad de la empresa principal fue una de las estrategias utilizadas en el proceso de desverticalización. Sin embargo, existen también casos intermedios, en los que la subordinación a la empresa principal adquiere formas más difusas.
- *ASOCIACIONES CLAVE. Qué responsabilidad cabe a la empresa principal en los diferentes “anillos” o eslabones de la cadena de subcontratación.* El proceso productivo se ha fragmentado de modo tal de crear redes, cadenas o anillos de subcontratación (Carrillo, 2009; Iranzo & Richter, 2012), en los cuales la empresa principal contrata empresas que a su vez contrata otras empresas. A través de estas configuraciones jerárquicas se distribuye el riesgo, la rentabilidad y varían las condiciones de empleo. Aquellas empresas más alejadas de la empresa principal suelen ser las más expuestas a la competencia y a la inestabilidad, lo cual redundará en baja rentabilidad y en malas condiciones ofrecidas a sus trabajadores (Bensusán & Martínez, 2012). El carácter jerárquico de estas cadenas, donde la empresa principal ejerce la coordinación y detenta el mayor poder, implica que la misma debería responsabilizarse por tales condiciones.

Otro de los nueve módulos indicados por Osterwalder & Pigneur (2011) es la estructura de costos. Este aspecto es central en la discusión sobre tercerización, pues es preciso identificar si esta estrategia permite una reducción de costos a través de la eficiencia productiva lograda por la especialización de la empresa contratista o bien mediante la reducción del costo laboral global. En este sentido, el análisis de las implicancias de la subcontratación sobre las dimensiones de la calidad del empleo se torna crucial para comprender de qué modo afecta la estructura de costos empresarial.



- *Dimensiones de calidad del empleo y subcontratación*

La tercerización de actividades ejercida mediante distintas formas de subcontratación se asocia habitualmente a la precarización del empleo. Si bien esta relación tiene cierta correspondencia empírica, son conceptos analíticamente diferentes: mientras el primero refiere a una estrategia particular desplegada por la empresa; el segundo refiere al deterioro de las condiciones de empleo en relación a los atributos del empleo propios del “empleo típico”: empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Galín, 1986). El vínculo entre uno y otro concepto está dado por el efecto que la flexibilidad que se busca con la externalización tiene sobre las condiciones de empleo.

Diversos trabajos señalan que la flexibilización productiva conlleva el deterioro de los empleos (Antunes, 2011; Carrillo, 2009; De la Garza, 2000; Leite, 2009; Palomino, 2000), considerando incluso que la flexibilidad no es más que un eufemismo para referir a las asimetrías de poder en el proceso productivo y la creciente inseguridad laboral (European Trade Union Institute, 1985). Ocurre que la flexibilidad para variar el ritmo de producción y/o alterar el diseño de productos, requieren de una flexibilización de los procesos de trabajo, que se ha logrado flexibilizando también el uso de mano de obra, de modo tal que los empleos se vuelven inestables.

Ahora bien, la tendencia a la precarización que deriva de las formas de subcontratación tiene además un carácter segmentado, ya que las peores condiciones de empleo son para aquellos trabajadores empleados por las empresas contratistas. Así, en un mismo espacio de trabajo conviven trabajadores directos de la empresa principal con las condiciones de empleo ofrecidas por esta, y trabajadores de terceras empresas, con peores condiciones. En palabras de Iranzo y Ritcher: “Con la externalización se ha legitimado el establecimiento de una desigualdad de trato en todos los terrenos entre individuos que pueden incluso estar haciendo las mismas tareas, quebrando uno de los principios básicos sobre el que se construyó la legislación laboral, que obliga a pagar igual salario por trabajo igual” (2012, p. 51).

Sin embargo, la disponibilidad de mano de obra bajo las diversas formas de subcontratación en sentido amplio ejerce también presión para reducir los salarios de los empleados directos (Recio, 1999). Pues en términos generales, la subcontratación afecta al conjunto de los trabajadores, no solo a quienes son contratados bajo esas formas. En particular, se constituye como una amenaza para el

movimiento sindical. Por un lado, aparece el problema de la capacidad de representación al reducir los colectivos de trabajo, y por otro lado, el desafío de combinar demandas diversificadas, puesto que las condiciones de trabajo y las problemáticas de cada subconjunto de trabajadores son diferentes. En ese contexto, resulta más difícil generar una identidad colectiva, base de la acción sindical (Iranzo & Richter, 2012). Este aspecto se ve agravado además en las cadenas de subcontratación con presencia de pequeñas y medianas empresas, donde la tasa de afiliación y la representación gremial se reducen notablemente. Incluso, las distintas formas de subcontratación en sentido amplio han sido utilizadas para debilitar las luchas sindicales utilizando personal subcontratado en caso de huelga. De allí que este uso haya sido prohibido en distintas leyes sobre el empleo eventual.

Las teorías de segmentación de tercera generación centran su análisis en el surgimiento de la “firma flexible” para comprender la constitución de los mercados primarios y secundarios de trabajo. Desde este enfoque se resalta que todos los trabajadores están expuestos a la degradación de sus condiciones de trabajo como consecuencia de las nuevas estrategias productivas. La flexibilidad de la firma se traslada a los trabajadores, pero de distintas formas. En el conjunto de empresas que constituye el centro de la estructura productiva, la flexibilidad del trabajo es de tipo funcional. En cambio, en las empresas que constituyen la periferia de esa estructura, vinculadas a las primeras a través de la subcontratación, la flexibilidad es numérica (Fernández Huerga, 2010).

En este trabajo se analizará el modo en que la legislación regula las implicancias de la subcontratación sobre la calidad del empleo a partir de tres dimensiones. Las mismas conjugan las formas de la flexibilidad del mercado de trabajo y las dimensiones de la calidad del empleo a las cuales se asocian:

- *Inestabilidad en la contratación y jornadas laborales flexibles*: Este aspecto refiere a lo que se conoce como flexibilidad numérica y se expresa en dos formas, por un lado el ajuste de la cantidad de trabajadores, facilitando y abaratando el despido y la contratación; y por otro lado, el ajuste de la jornada laboral, modificando la cantidad de horas diarias ya sea para extender la jornada cuando aumenta la actividad o reduciéndola en caso contrario.
- *Degradación de condiciones de trabajo*: Esta dimensión refiere a las condiciones bajo las cuales el trabajador desempeña sus tareas. En primer lugar, remite al cumplimiento de normas de seguridad e higiene, así como también a la respuesta del empleador ante accidentes laborales

y enfermedades profesionales. En aquellas firmas en las que conviven en un mismo espacio de trabajo empleados directos y trabajadores contratados suele presentarse un doble estándar en lo que refiere a elementos de seguridad y en efecto, la tasa de accidentes es mayor (Echeverría, 2005). En segundo lugar, contemplamos aquí los recursos destinados a la capacitación y formación de los trabajadores. Diversos estudios señalan que las formas de contratación atípicas, entre ellas las formas de subcontratación delegan la responsabilidad de la capacitación y formación en los trabajadores (Barley & Kunda, 2004), ya que en las empresas contratistas, particularmente cuando son pequeñas no existen estas instancias. Esta carencia puede derivar en el deterioro de las capacidades de la empresa (Lepak & Snell, 2002); pero no resulta un aspecto relevante cuando se subcontratan tareas que requieren mano de obra poco calificada. En tercer lugar, incluimos como un aspecto relevante de las condiciones de trabajo el modo en que se asignan las tareas a realizar. El concepto de flexibilidad funcional hace referencia justamente a la discrecionalidad para asignar diferentes actividades a un trabajador. Si bien no hay consenso respecto a si la polivalencia implica una degradación de la calidad del empleo, sí se rescata en los estudios sobre subcontratación la existencia de una doble supervisión y/o directivas, debido justamente al carácter difuso de la figura de empleador. Como veremos a lo largo del trabajo, estas cuestiones no suelen contemplarse en la legislación; pero sí son reguladas por convenios colectivos de trabajo (CCT), por ende, el reconocimiento de los mismos por parte de la legislación es una vía para abordar estos aspectos.

- *Reducción del salario nominal y otros beneficios asociados.* La subcontratación habilita la flexibilidad (y reducción) de los costos laborales. Es decir, permite la variación de los salarios nominales y los costos no salariales según el ritmo de actividad y las condiciones generales de la empresa. La subcontratación permite tal flexibilidad por diversas vías: i. ligada a la flexibilidad numérica, reduciendo el plantel contratado por tiempo indeterminado; ii. ofreciendo salarios más bajos en las empresas subcontratistas, fuera de los acuerdos salariales correspondientes a la rama de actividad de la empresa principal; iii. no otorgando beneficios, compensaciones, y otros pagos extra acordados con el sindicato o colectivo de trabajadores de la empresa principal a los trabajadores de las empresas subcontratistas; iv. incumpliendo el pago de contribuciones a la seguridad social y otros impuestos en terceras empresas, generalmente pequeñas, en las que la policía del trabajo tiene menor eficacia. Si bien estas vías benefician en primera instancia a la empresa contratista, tal beneficio se traslada a las empresas

principales a través del acuerdo comercial fijado con su proveedora. Sobre este punto se analizará el modo en que la legislación regula el pago de las contribuciones a la seguridad social y del salario, y el nivel salarial. Otros costos que se vinculan con los aspectos referidos a la estabilidad, como la indemnización por despido, y las condiciones de trabajo, como el pago de las primas por riesgo, son abordados en las dimensiones anteriores.

A partir de las dimensiones del modelo de negocios y de la calidad de empleo identificadas aquí, en la sección tres serán analizadas las reformas introducidas a la legislación sobre subcontratación.

2. El alcance de las leyes laborales

Antes de revisar la legislación es conveniente considerar cuál es la relevancia de la misma en las formas de regulación de las relaciones laborales. Si bien las leyes laborales son un aspecto clave, no constituyen en sí mismas “la regulación”. En efecto, la normativa laboral surge de la articulación entre los principios generales del derecho laboral, las leyes laborales, la jurisprudencia –esto es, el modo en que se han interpretado tales leyes-, los CCT, los estatutos sindicales. A su vez, esta normativa se articula con los mecanismos puestos en marcha para garantizar su cumplimiento: en particular, acción sindical, la fiscalización estatal y el acceso a la justicia por parte de los trabajadores. Aquella normativa que otorga amplias prerrogativas a los trabajadores no será efectiva si no se controla su cumplimiento y se obstaculizan los canales por los cuales denunciar los incumplimientos.

La legislación laboral en América Latina desde sus orígenes a principios del siglo XX ha sido diseñada para regular la condición asalariada correspondiente a lo que conocemos como “empleo típico”. Pero los contextos socioeconómicos de cada país no se correspondían aun a mercados laborales plenamente desarrollados, ya que, en general, la tasa asalarización era baja. Bensusán señala: “la legislación laboral y los mecanismos de fiscalización no cubrieron a la totalidad de los trabajadores en la región, ni siquiera a todos los que trabajan en relación de subordinación o dependencia⁴” (Bensusán, 2007a, p. 7).

A diferencia del derecho civil y/o comercial que presuponen dos partes en igualdad de condiciones para establecer el contrato, el principio protectorio del derecho laboral reconoce como

⁴ En efecto, uno de los aspectos centrales para definir la relación laboral ha sido la subordinación jurídica. Si bien el principio de primacía de la realidad debería bastar para reconocer relaciones laborales cuando la subordinación es de facto, sin reconocer formalmente la relación asalariada, estas vías de interpretación solo son relevantes al llevar el caso a la justicia laboral.

una especificidad de esta relación la asimetría entre el trabajador y el empleador. De allí que en el caso de la subcontratación se torne crucial para el trabajador demostrar que la relación es de tipo laboral, y no comercial. En general, la regulación de la subcontratación ha consistido, en primer lugar, en definir el uso de diferentes formas jurídicas para invisibilizar una relación laboral o esconderla en figuras del derecho comercial, esto es, el fraude laboral; en segundo lugar, en establecer las condiciones bajo las cuales es posible implementar la subcontratación “legítima”; y en tercer lugar, en extender el alcance de la responsabilidad de la empresa principal.

Si bien en la legislación el patrón es el contratista, se hizo necesario establecer cierta responsabilidad por parte de la empresa principal debido fundamentalmente a tres motivos: “la primera, la insolvencia de muchos contratistas, la cual les impedía garantizar las acreencias y los derechos de los trabajadores bajo su cargo; la segunda, el uso indebido que en algunos casos hacía la empresa beneficiaria de tales contratistas, siendo utilizadas como mecanismo para evadir sus responsabilidades; y la tercera, las diferencias en las condiciones de trabajo entre los trabajadores de la empresa beneficiaria y los de las contratistas” (Iranzo & Richter, 2012, p. 44).

Así, uno de los aspectos claves ha sido extender la responsabilidad que en una relación laboral bilateral le corresponde al empleador directo al empleador “indirecto”, que sería la empresa principal. Tal responsabilidad puede ser subsidiaria o solidaria. La primera consiste en extender la responsabilidad solo en caso de que el empleador directo no pueda responder a las demandas por incumplimiento de sus obligaciones. En cambio, la responsabilidad solidaria obliga a ambos empleadores (directo e indirecto) indistintamente. La diferencia entre ambas se torna crucial cuando el acceso a la justicia laboral es restringido y lento, pues cuando la responsabilidad es solidaria el trabajador o colectivo de trabajadores pueden iniciar sus acciones directamente sobre aquella que cuenta con recursos para resolver el incumplimiento más rápidamente; de lo contrario debe primero agotar las instancias para lograr el cumplimiento por parte del empleador directo.

En un análisis sobre los proyectos de reforma en Argentina el abogado laboralista Guillermo Gianibelli propone distinguir dos vías de regulación de la subcontratación: una contractualista y otra institucionalista (Gianibelli, 2014). La vía contractualista consiste en adosar la ley al contrato establecido entre las partes, y opera *ex-post* en caso de que se incumpla el contrato, delimitando el alcance de la responsabilidad de los distintos sujetos implicados en la relación laboral solo cuando tal relación terminó. La respuesta que esta vía da a la reorganización del espacio fragmentado es la redefinición del empleador a partir de la responsabilidad subsidiaria o solidaria. La vía



institucionalista, en cambio, opera durante la vigencia de la relación de trabajo y actúa fundamentalmente a partir de la presencia sindical y de la policía del trabajo. Así, esta vía procura reconstruir una unidad de negociación colectiva en ese espacio de distintos empleadores y colectivos de trabajadores.

Las formas de regulación más habituales han sido las de la vía contractualista. Esta vía tiene limitaciones para garantizar aspectos clave de la calidad del empleo: la estabilidad y las condiciones de trabajo durante la relación laboral. Justamente, prevé figuras aplicables ante el incumplimiento del contrato, pero que para su aplicación requiere hacer la denuncia correspondiente ante la justicia laboral. Para orientar las reformas hacia la vía institucionalista es preciso contemplar en la legislación cuestiones vinculadas al encuadramiento sindical y convencional en los casos de subcontratación; pero además será efectiva en tanto sea una herramienta efectivamente utilizada para los sindicatos para homogeneizar y mejorar las condiciones laborales.

En resumen, aquello que se plasme en la ley no necesariamente tendrá correlato directo con lo que se haga o se deje de hacer en materia laboral. Pero aun así la legislación actúa como un marco en el cual se inscriben las relaciones laborales que surgen de una determinada situación económica, social y política. Y como tal, no resulta indistinto qué es lo que puede hacerse dentro de ese marco y qué prácticas implican actuar por fuera del mismo. Luego, la persistencia de las prácticas por fuera de ese marco dependerá del poder de fiscalización estatal y, en particular, el modo en que la acción sindical las aborde. En palabras de Gianibelli: “conviene aludir explícitamente al lugar que las instituciones de reglamentación del trabajo ocuparán en la definición de los márgenes de contestación por parte de los trabajadores” (2014, p. 240).

3. Época de reformas en América Latina

A pesar de la difusión de la subcontratación, los intentos de regularla se han topado con fuertes obstáculos. A diferencia de otros aspectos laborales en los cuales es posible pautar una agenda de trabajo acordada entre cámaras empresariales, sindicatos y sectores gubernamentales, la subcontratación parece ser un tema “tabú”, en particular entre las primeras. En efecto, en 1997 en el marco de la 85° Conferencia Internacional del Trabajo organizada por la OIT se discutió un primer informe tendiente a elaborar un convenio internacional sobre la materia. Al no llegar a un acuerdo, se elaboró un segundo informe y se postergó la discusión a la Conferencia de 1998.

El Informe V (2A) de 1998 recoge las respuestas que desde distintos países se dio a la propuesta redactada por la OIT. Mientras en general las confederaciones sindicales consultadas por cada país estuvieron a favor de abordar el problema y acordar un convenio internacional que brinde un marco general, las cámaras empresarias⁵ –así como también algunos gobiernos- se negaron rotundamente. Los argumentos contra la fijación de normas internacionales en materia del régimen de subcontratación fueron: i. implicaría un obstáculo a las oportunidades empresariales y la eficacia económica; ii. impondría rigideces a los mercados de trabajo; iii. refiere a cuestiones ajenas al ámbito de competencia de la OIT, pues remite a relaciones comerciales, no laborales; iv. hay diferencias muy relevantes en los sistemas laborales de cada país que no pueden ser contempladas en un convenio único. Es notable que las posiciones de rechazo por parte de las entidades empresarias no propusieran cambios al convenio propuesto, sino no adoptar normas internacionales al respecto⁶.

Así es que hasta la fecha no hay recomendaciones ratificadas, menos aún convenios, de la OIT sobre el régimen de subcontratación; y sí lo hay respecto, por ejemplo, sobre las agencias de empleo (Convenio 181, de 1997). En 2006 se logró aprobar una recomendación sobre la existencia de la relación de trabajo, que sugiere que los países adopten medidas tendientes a luchar contra las relaciones laborales encubiertas, pero no menciona explícitamente la subcontratación. Más allá de cuán adecuados eran los instrumentos propuestos por la OIT en 1997 y 1998 para regular la subcontratación, interesa remarcar aquí la fuerte oposición y la dificultad de instalar este tema en la agenda pública aun hoy.

En este marco, diversos países de América Latina modificaron su legislación referida a la subcontratación, y cabe preguntarse cuál ha sido la orientación de tales reformas. La comparación de la legislación de distintos países requiere importantes reparos, pues los resultados de las reglas institucionales se explican tanto por su diseño como por el contexto en el que operan (Bensusán, 2007b). En este sentido, los modelos sindicales, la calidad del poder judicial, la eficacia de la

⁵ La postura de la Organización Internacional de Empleadores respecto al convenio propuesto fue consecuente con la de las cámaras empresariales consultadas en los distintos países: “Este es un ejemplo del enfoque negativo de la OIT respecto de cualquier relación de trabajo que no se ajuste al modelo clásico propio de la primera mitad de siglo: un trabajo permanente de jornada completa, de ser posible en la industria manufacturera. *Los tiempos han cambiado. Actualmente, las relaciones de trabajo son más complejas y más flexibles (...)* La OIT sólo volverá a ganar credibilidad si sigue las prácticas actuales y el pensamiento moderno.” (Informe V 2A/1998; cursivas propias).

⁶ Las confederaciones sindicales, en general, tampoco expresaban un pleno acuerdo con la propuesta, pero sí señalaban aspectos a revisar o mejorar y ratificaban su interés por lograr un convenio o cuanto menos una recomendación. Incluso,

fiscalización estatal, los sistemas políticos y la estructura económica condicionan y se articulan con las normas laborales generando resultados diferentes en cada contexto.

En la figura 2 se presenta en forma esquemática la definición de subcontratación en las reformas de Chile, Uruguay, Ecuador, México y Venezuela. En el caso de la legislación chilena, la subcontratación prevista es siempre interna, ya que establece que las obras o servicios deben realizarse en el establecimiento de la empresa principal –en el caso de Ecuador, el tipo de actividades previstas son realizadas normalmente en el establecimiento-. La legislación chilena, uruguaya y mexicana prevén que la contratista realice las tareas por su cuenta, pero solo la legislación venezolana explicita que debe hacerlo con elementos y recursos propios. Así, sólo en éste último caso se establece que la empresa contratista debe contar con medios de producción propios. Esta incorporación resulta relevante para diferenciar con mayor claridad un caso de intermediación y/o de suministro de personal de la subcontratación en sentido estricto.

La legislación chilena y la uruguaya, al establecer que solo hay subcontratación cuando se prestan servicios de manera regular, dejan fuera de la regulación aquellos servicios prestados en forma esporádica. En cambio, la legislación venezolana solo permite utilizar la figura de subcontratación cuando las obras o servicios son de carácter temporal, sean esporádicos o con cierta regularidad. Las legislaciones de México y Ecuador no hacen referencia a la frecuencia de la prestación, sino al tipo de actividad. En el caso de México, deben ser actividades de carácter especializado. En la legislación de Ecuador se prevé que sean actividades complementarias (y no centrales) del proceso productivo de la empresa principal.

Así, coexisten diferentes criterios para definir la subcontratación. Un primer criterio es la **regularidad de la prestación y su duración**. Un segundo criterio refiere al **tipo de actividad** de la cual se trate, pero a su vez la actividad puede definirse respecto al proceso productivo de la empresa principal –distinguiendo entre actividad principal o accesoria- o bien respecto a la actividad de la contratista –en función de su carácter especializado-. Un tercer criterio es **dónde se realiza la actividad**: la legislación chilena establece que para atribuir la figura de *subcontratista* los trabajos o servicios deben realizarse dentro de la empresa, no así en los demás países.

La legislación ecuatoriana y la venezolana prohíben explícitamente que haya algún tipo de vinculación societaria entre la empresa contratista y la principal. En Chile solo se prohíbe tal



vinculación para las empresas de empleo eventual. Como ya se señaló, el grado de independencia de una empresa respecto a la otra no se expresa únicamente en la dependencia formal. La dependencia “de facto”, como en el caso de que la empresa principal sea el único cliente de la empresa contratista, no es un aspecto regulado. No se sostiene aquí que estas cuestiones, más propias del derecho comercial, deban regularse en mediante la legislación laboral, pero sí se señalan pues afectan las relaciones laborales.

Las cadenas de subcontratación se contemplaron en tres de las cinco reformas. En Chile, se establece la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal y se la faculta para ejercer controles sobre los primeros dos anillos de subcontratación, esto es: sobre la empresa contratada directamente por la principal y por aquellas que contrate la primera. En México y Venezuela se fija la responsabilidad solidaria de la empresa principal, nuevamente en los dos primeros anillos de subcontratación.

En la figura 3 se resumen las dimensiones de la calidad del empleo abordadas en cada una de las reformas analizadas. Respecto a la estabilidad, la responsabilidad de la empresa principal se extiende por el plazo de la relación de subcontratación. En ese sentido, la relación con la empresa principal siempre es una relación laboral por tiempo determinado, más allá del tipo de contrato laboral firmado entre el trabajador y la empresa contratista. La estabilidad del empleo queda supeditada a la relación comercial entre las empresas. En efecto, una de las ventajas de la subcontratación para la empresa principal es no afrontar los costos de indemnización cuando prescinde de los trabajadores subcontratados –siempre que la finalización del empleo coincida con la pactada con la empresa contratista, claro, de lo contrario, la legislación chilena y ecuatoriana establecen la responsabilidad solidaria de la empresa principal por el pago de la indemnización-.

En cuanto a las condiciones de trabajo, las reformas abordan los riesgos de trabajo y las condiciones de seguridad e higiene. En Chile la legislación obliga a la empresa principal a “garantizar iguales condiciones de seguridad e higiene” a todos los trabajadores. En Uruguay se establece la responsabilidad solidaria por el pago de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero no hay mención a las condiciones de seguridad para evitar ambos. En la legislación mexicana la empresa principal es responsable de controlar el cumplimiento de normas



de seguridad. En los últimos dos casos, la legislación avala estándares distintos de seguridad para trabajadores de la empresa principal y la contratista.

Figura 2 || Aspectos que condicionan/limitan el modelo de negocios

Dimensión/País	Chile (2007)	Uruguay (2007/8)	Ecuador (2008)	México (2012)	Venezuela (2012)
DEFINICIÓN	El subcontratista realiza obras y servicios por su cuenta y riesgo <i>en la empresa principal</i> .	El subcontratista realiza obras y servicios por su cuenta y riesgo, tal que tales obras o servicios están integradas a la organización de la empresa principal, <i>se realicen o no en el establecimiento de la principal</i> .	Elimina la intermediación. Refiere a “empresa que realiza actividades complementarias”, que deben ser personas naturales o jurídicas autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo y cuyo único objetivo sea realizar tareas complementarias.	El contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante que cual <i> fija las tareas y supervisa el desarrollo</i> de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.	El término tercerización refiere al fraude tendiente a desconocer una relación laboral. Define como contratista –figura que sí está permitida- a personas que mediante un contrato se encargan de la ejecución de obras o servicios <i> con sus propios elementos o recursos</i> .
Qué actividades pueden subcontratarse	Obras o servicios que se prestan con regularidad (excluye de la normativa aquellos que se prestan en forma esporádica).	Obras o servicios correspondientes a la actividad <i> normal, principal o accesoría</i> (excluye de la normativa aquellos que se prestan en forma ocasional y los servicios de distribución).	Actividades complementarias ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la empresa principal. Enumera: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.	No pueden subcontratarse todas las actividades. Las actividades subcontratadas deben ser de carácter especializado. No pueden subcontratarse las mismas tareas que realizan los empleados directos de la principal.	Obras o servicios de carácter temporal.
Vinculación societal	La vinculación societal se prohíbe expresamente solo para las empresas de servicios eventuales.		La vinculación societal de cualquier tipo se prohíbe expresamente para estas actividades.	⁷	El uso de entidades de trabajo creadas por la propia empresa principal es considerado fraude.
Cadenas/anillos de subcontratación	La empresa contratista es responsable solidaria por las obligaciones laborales de empresas que a su vez subcontrate; mientras que la empresa principal es responsable subsidiaria. La empresa principal puede exigir información sobre el cumplimiento de obligaciones laborales de la contratista y sus subcontratistas; y en caso de			La responsabilidad solidaria de la empresa principal se extiende no solo a las empresas contratadas directamente sino también a terceras empresas contratadas por estas últimas.	La responsabilidad solidaria de la empresa principal se extiende no solo a las empresas contratadas directamente sino también a terceras empresas contratadas por estas últimas.

⁷ Si bien no se menciona en las reformas introducidas, puede aplicarse la ilegalidad de la figura de sustitución patronal tal como ocurrió en el fallo de 2013 en el caso de BBVA Bancomer Operadora S.A.

incumplimiento, retener el monto adeudado y pagar directamente al trabajador o a la entidad previsional.

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de la legislación.

Figura 3 || Dimensiones de la calidad del empleo abordadas en cada legislación sobre subcontratación

Dimensión/País	Chile (2007)	Uruguay (2007/8)	Ecuador (2008)	México (2012)	Venezuela (2012)	
Estabilidad	Duración de la relación laboral	La empresa principal tiene obligaciones por el término de la relación de subcontratación.	La empresa principal tiene obligaciones por el término de la relación de subcontratación.	Al prohibir la intermediación, obliga que el personal contratado bajo a esa modalidad se contratado directamente por la principal.		
	Indemnizaciones por despido	Responsabilidad solidaria de la empresa principal.		Responsabilidad solidaria de la empresa principal.	Solo establece responsabilidad solidaria en caso de intermediación.	
Condiciones de trabajo	Riesgos de trabajo y Seguridad e Higiene	La principal debe <i>garantizar iguales condiciones</i> de seguridad e higiene para trabajadores de la empresa contratista.	Responsabilidad solidaria en el pago de prima de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.		La principal debe <i>controlar el cumplimiento</i> de las normas de seguridad e higiene para trabajadores de la empresa contratista.	
	Salarios y otros costos laborales	Pago de contribuciones a la seguridad social y del salario	La principal debe controlar el cumplimiento de las obligaciones. En caso de incumplimiento, puede retener el monto adeudado y pagar al trabajador o a la institución previsional. En caso de no hacerlo, será responsable	Rige responsabilidad subsidiaria por las obligaciones laborales y el pago de contribuciones a la seguridad social si la principal <i>exigió información</i> ; de lo contrario <i>rige</i> responsabilidad solidaria.	Establece la responsabilidad solidaria de la principal por el cumplimiento de todas las obligaciones laborales.	Solo establece responsabilidad solidaria en caso de intermediación.
			El pago íntegro de remuneraciones, beneficios laborales y de la seguridad social deben pautarse en el			



	solidario por tales deudas.		contrato comercial entre la empresa principal y la contratista.		
Nivel salarial	No menciona los niveles salariales.	Solo para sus eventuales se señala que las prestaciones no pueden ser inferiores a las regidas por los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder ejecutivo para la categoría que desempeñan y según la actividad de la empresa principal.	Exige el reparto de utilidades de la principal (siempre que sean mayores que las utilidades de la empresa contratista). Establece que los salarios no pueden ser inferiores a los mínimos sectoriales o a la remuneración básica mínima. Prohíbe retenciones sobre el salario por parte de la empresa contratista.	Solo establece igualdad de condiciones de trabajo respecto a empleados directos en caso de intermediación.	Establece la obligación de igualar los beneficios que corresponden a los trabajadores directos de la empresa principal.

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de la legislación.



Ahora bien, solo se establecen responsabilidades de la empresa principal en los aspectos vinculados a la seguridad e higiene, y no se regulan otros aspectos de las condiciones laborales. En efecto, habitualmente estos otros aspectos son regulados por los CCT, atendiendo a las especificidades de cada actividad. Por ello, el encuadre convencional resulta crítico para igualar las condiciones de trabajo, reduciendo la heterogeneidad que introduce la subcontratación y mejorando las condiciones ofrecidas por las empresas contratistas.

En lo que respecta al pago de contribuciones a la seguridad social y otras obligaciones similares con la institución previsional y al pago del salario, las reformas de Chile, Uruguay y Ecuador extienden la responsabilidad a la empresa principal –en la reforma Mexicana solo se extiende en caso de intermediación-. En las dos primeras, si la empresa principal ha ejercido con el control sobre el cumplimiento de los pagos por parte de sus contratistas su responsabilidad es subsidiaria; es decir, el aspecto más relevantes en ambas es establecer el derecho de información y retención, trasladando la fiscalización a la empresa principal. La legislación ecuatoriana, en cambio, establece directamente la responsabilidad solidaria, más allá del ejercicio o no de la fiscalización por parte de la principal.

La legislación ecuatoriana prevé además que el pago de remuneraciones, beneficios laborales y pagos a la seguridad social sean pautados en el contrato comercial que firma la empresa principal con sus contratistas. Esta disposición, que puede considerarse como una intromisión en la órbita del derecho comercial, resulta interesante pues da respuesta a uno de las principales explicaciones sobre el deterioro de las condiciones de empleo en la subcontratación. La inclusión de estos componentes del costo en el contrato limita la competencia de precios entre las posibles empresas contratistas, obligando a que cualquier reducción recaiga sobre otros componentes no laborales de los costos o bien, sobre sus propios márgenes de rentabilidad.

En cuanto al nivel salarial la legislación de Ecuador y Venezuela introducen cláusulas tendientes a equiparar los salarios de trabajadores subcontratados y empleados directos. En la primera se exige que reparto de utilidades de la empresa principal contemple los trabajadores subcontratados y que sus salarios no sean inferiores a los mínimos sectoriales. En la segunda, en términos más generales, se establece que se deben igualar los beneficios de los empleados directos de la empresa principal. En la legislación uruguaya y la mexicana solo se hace mención a los niveles salariales en caso de los servicios eventuales y de intermediación respectivamente.



En general, las reformas introducidas han tendido a incrementar la protección de los trabajadores bajo régimen de subcontratación; pero es preciso diferenciar sus estrategias: aquella de la legislación venezolana y en cierta medida la mexicana, limitando fuertemente el uso legítimo de la subcontratación⁸; aquella de la legislación chilena y uruguaya, que han extendido la responsabilidad de la empresa principal sobre las condiciones de trabajo; y el caso de Ecuador que combina ambas estrategias. A continuación analizaremos las propuestas de reforma en Argentina a la luz de estos antecedentes.

4. Argentina, la reforma pendiente

Actualmente, en Argentina la subcontratación está regulada por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 de 1974 y sus modificaciones posteriores. La ley vigente regula la intermediación (Art. 29), las empresas de servicios eventuales (Art. 29bis, incorporado en 1991) y la subcontratación en sentido estricto (Art. 30).

El artículo referido a la subcontratación y delegación en la ley de 1974 (Art. 32) dista del vigente, establecido en 1976 (Art. 30), en dos aspectos. Por un lado, establecía la responsabilidad solidaria de la empresa principal por el cumplimiento de normas laborales y del pago de la seguridad social; la ley actual solo establece que la empresa principal debe exigir tal cumplimiento. Por otro lado, determinaba que en el caso de la subcontratación de trabajos correspondientes a la actividad normal y específica de la empresa la relación laboral se constituye con la empresa principal, fundamentalmente a los efectos de la aplicación de CCT y de la representación sindical. Este último punto fue eliminado en la reforma de 1976. La legislación actual nada dice respecto al encuadramiento convencional y la representación sindical, al nivel de salarios ni al cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, de allí que en la distinción de Gianibelli (2014) sea una regulación de tipo contractualista.

En el artículo 30 se contempla la subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica del establecimiento, ya sea dentro o fuera de su ámbito. Las modificaciones introducidas por la ley 25.013 de 1998 (art. 17) refieren a la obligación de exigir información a las empresas contratadas (el Código Único de Identificación Laboral de los trabajadores, constancia de pago de las remuneraciones, de pago al sistema de seguridad social y de

⁸ En particular en el caso mexicano, el requerimiento de especialización de la actividad es restrictivo –y por ende decimos que limita el uso de la subcontratación-, pero a su vez su efectividad depende de cómo se interprete ese carácter especializado al momento de aplicar la norma.



cobertura por riesgos de trabajo), que deberán ser exhibidas en caso de que así lo soliciten ante los trabajadores y/o la autoridad administrativa. En caso de incumplimiento de tales controles, se extiende la responsabilidad solidaria por las obligaciones hacia los trabajadores y la autoridad de la seguridad social.

Así, la extensión de la responsabilidad es limitada, pues no corresponde en caso de que la empresa demuestre haber solicitado la información correspondiente a sus contratistas. Además, tal responsabilidad se extiende solo en casos en que las actividades subcontratadas correspondan a la actividad “normal y específica”, por lo cual, abre la posibilidad de eludir esta normativa demostrado que las actividades subcontratadas son esporádicas o accesorias.

Sobre las empresas subordinadas o relacionadas la ley de 1974 (Art. 33) establecía que siempre que haya dos o más empresas estén bajo la misma dirección, control o administración, las empresas vinculadas eran solidariamente responsables en lo que respecta a las obligaciones contraídas con trabajadores y con los organismos de seguridad social. En la modificación de 1976 (Art. 31) se establece que tal extensión de la responsabilidad se aplica solo en caso de haber mediado “maniobras fraudulentas o conducción temeraria”.

En octubre de 2010 Mariano Ferreyra, un militante político, fue asesinado durante una protesta demandando el pase a planta permanente de un conjunto de trabajadores tercerizados por una patota sindical. El caso instaló el tema de la tercerización en la agenda pública. El devenir del caso judicial puso en evidencia las relaciones económicas y las complicidades sindicales detrás del uso de la tercerización como forma de precarizar el empleo (Basualdo, Morales, & López Castillo, 2014).

Desde aquel año hasta hoy en la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados se han tratado y aprobado cuatro proyectos de reforma del artículo 30, que serán analizados en este trabajo:

- Un proyecto que combina los proyectos de Piumato y otros, presentado en 2009, y de Veaute y otros, presentado en 2010 fue despachado favorablemente por la comisión en noviembre de 2010. Ese mismo mes también se aprobó en comisión una propuesta de reforma del artículo 31 sobre empresas subordinadas o relacionadas que combina la de ambos grupos de diputados.

- El proyecto presentado por Moyano y otros, presentado en 2012 y aprobado por dictamen de mayoría en abril del mismo año. Una propuesta para reformar el artículo 31 fue aprobada por comisión en agosto de ese año.
- El proyecto presentado por Recalde y otros, presentado en 2013 y aprobado por dictamen de mayoría en mayo del mismo año.

Figura 4 || Dimensiones del modelo de negocios y la calidad del empleo en las propuestas de reforma en Argentina

Dimensión/ Proyecto	Piumato y otros/Veaute y otros (2010)	Moyano y otros (2012)	Recalde y otros (2013)
Definición / Qué actividades pueden subcontratarse	Contratación de trabajos obras o servicios correspondientes a la actividad <i>normal y específica, propia o accesoria pero necesaria, complementaria o coadyuvante</i> del establecimiento.	Contratación de trabajos obras o servicios correspondientes a la actividad <i>principal o accesoria, dentro o fuera del ámbito</i> de la empresa principal.	
Vinculación societal	La reforma propuesta para el artículo 31, establece que siempre hay responsabilidad solidaria respecto a las obligaciones contraídas con los trabajadores y las instituciones de la seguridad social entre las empresas vinculadas. Se extiende la responsabilidad solidaria e ilimitada a los directivos/gerentes si se detectan maniobras fraudulentas tendientes a eludir las responsabilidades que corresponden como empleador.	La reforma propuesta para el artículo 31, establece que siempre hay responsabilidad solidaria respecto a las obligaciones contraídas con los trabajadores, las instituciones de la seguridad social y <i>las asociaciones sindicales</i> entre las empresas vinculadas.	
Condiciones de trabajo	La principal debe exigir el cumplimiento de normas relativas al trabajo y de seguridad e higiene, así como también los comprobantes del pago de la cobertura de una aseguradora de riesgos de trabajo (ART). Si incumple será responsable solidario ante el trabajador, el sindicato y el organismo de la seguridad social por tales pagos. Si las tareas son al interior del establecimiento (subcontratación interna) se aplica el régimen legal y convencional aplicable a la principal (siempre que sea el más favorable).	La principal debe exigir el cumplimiento de normas relativas al trabajo y de seguridad e higiene, así como también los comprobantes del pago de la cobertura de una aseguradora de riesgos de trabajo (ART). El incumplimiento es una falta grave pasible de sanciones. La principal es responsable solidaria por todas las obligaciones incumplidas durante el plazo de duración del contrato o al momento de su extinción, frente a trabajadores, instituciones de la seguridad social, autoridad administrativa del trabajo y asociaciones sindicales.	Si las tareas son al interior del establecimiento (subcontratación interna) se aplica el régimen legal y convencional aplicable a la principal (siempre que sea el más favorable).
Salario y costos laborales	La empresa principal debe exigir comprobante de CUIL, pago de remuneraciones y pagos a la seguridad social. Si incumple será responsable solidario ante el trabajador, el sindicato y el organismo		Si las tareas son al interior del establecimiento (subcontratación interna) el aplicar el régimen



de la seguridad social por tales pagos.

Siempre hay responsabilidad solidaria en el pago de créditos salariales.

Si las tareas son al interior del establecimiento (subcontratación interna) al aplicar el régimen convencional, rigen las categorías y niveles salariales allí establecidos.

convencional, rigen las categorías y niveles salariales allí establecidos.

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de la legislación.

Los proyectos presentados tienen como primer rasgo común ampliar el alcance de la regulación hacia las actividades “accesorias”, “complementarias”, “coadyuvantes”. Justamente, la interpretación en torno a qué se considera “actividad normal y específica” es una de las cuestiones más debatidas sobre el artículo 30. Bajo la ley vigente este aspecto se dirime en la jurisprudencia, con pronunciaciones de la Corte Suprema que sostienen una interpretación estricta del alcance de la responsabilidad ante el fallo “Rodríguez contra Cia. Embotelladora” de 1993 y los más recientes con una interpretación amplia como el de “Benítez contra Plataforma Cero y otro”. En el primero, no se extendió la responsabilidad solidaria de la principal por considerar que nazca la solidaridad es necesario que complementen su actividad normal y por tanto debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista. En el segundo, la Corte Suprema rechazó la sentencia que no hacia extensiva la responsabilidad social.

A través de las reformas propuestas para el art. 31 se busca extender la responsabilidad solidaria de la empresa principal. De este modo, no se prohíbe subcontratar empresas pertenecientes al mismo grupo. Los proyectos refieren siempre a la relación de dos empresas, no más, por lo que no quedan contempladas las cadenas de subcontratación más largas, otro de los aspectos relevantes para evaluar la incidencia en el modelo de negocios.

En línea con varios de las reformas aprobadas en América Latina, los dos proyectos de 2010 prevén el control por parte de la empresa principal del cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene. Ahora bien, cabe preguntarse “qué significa incumplir” esta obligación que se les asigna: no disponer los medios para ejercer el control de la empresa contratista, o que tales normas no se cumplan. Es decir, si la obligación de la empresa principal es de medios o de resultados. Este aspecto, librado a la interpretación de los jueces puede tener distintas implicancias: una postura restrictiva asumiría que si la principal actuó con diligencia para supervisar el cumplimiento, entonces no corresponde ampliar la responsabilidad; una postura amplia, en cambio, supone que si la obligación ha sido incumplida no alcanza con que la principal demuestre haber ejercido algún control para eximirla de la responsabilidad (Mateos, 2013). En ese sentido, el proyecto de Moyano



y otros es más claro: pues señala que en todos los casos serán responsables solidarios por los incumplimientos, “cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado”.

En el caso de la subcontratación interna los proyectos de 2010 y el de 2013 prevén la aplicación del mismo régimen legal y convencional que en la empresa principal. Esta propuesta se corresponde con la vía institucionalista; pero tiene un carácter limitado, pues siguen existiendo distintos empleadores (ya que no se amplía la figura de empleador) y permite que coexistan distintas representaciones sindicales en un mismo espacio de trabajo.

A diferencia de estos dos proyectos, en ninguna de las reformas analizadas en el apartado anterior otorgaron un rol relevante a los sindicatos, y solo en la legislación uruguaya se mencionan los CCT. Aquí cabe resaltar una especificidad del caso argentino –que comparte con Uruguay, pero no con todos los países ya analizados-, que cuenta con una amplia cobertura sindical y convencional. En efecto, el rol asignado a los sindicatos no puede evaluarse sin considerar las diferencias de los modelos sindicales de cada uno de estos países, y más allá de los problemas que tiene el modelo sindical argentino, y de la complicidad de algunos sindicatos en los fraudes laborales, sí pueden ser un actor relevante, con amplio alcance, para contrarrestar y mitigar la tendencia a la degradación de las condiciones de empleo de los trabajadores subcontratados.

Los dictámenes de minoría sobre el proyecto de Moyano y otros y Recalde y otros evidencian cuán estrechos son los límites que desde ciertos sectores se imponen ante estas reformas. Ambos dictámenes son muy similares, firmados en cada caso por un representante distinto del mismo bloque partidario. Los argumentos del rechazo son: i. que extiende “más allá de los límites razonables” la responsabilidad, al contemplar también actividades accesorias; ii. que incorpora las obligaciones establecidas en los CCT; iii. que exige la exhibición de comprobantes a la entidad sindical mientras que esta carece de poder de policía; iv. no modifica sustancialmente lo que respecta a Seguridad e Higiene. Así, la extensión de la responsabilidad y la ampliación de la participación sindical –tanto por la mención de los CCT como por su intervención en el control de las obligaciones del empleador- son aspectos resistidos por las visiones pro-patronales.

A modo de balance, se señalan en primer lugar los aspectos que se verían afectados por una reforma basada en estos proyectos. Respecto al modelo de negocios, los proyectos disminuyen las posibilidades de utilizar la subcontratación para abaratar mano de obra (en particular, en la subcontratación interna, extendiendo el régimen convencional), y extendiendo el alcance de la



responsabilidad. En las dimensiones de la calidad del empleo esto podría atenuar los intentos de reducir los niveles salariales y garantizar los pagos tanto al trabajador como al instituto de seguridad social en tiempo y forma. Además, amplían el ámbito de intervención de los sindicatos para velar por estas condiciones.

En segundo lugar, es preciso notar aquellos aspectos que no se ven afectados por ninguno de estos proyectos. Respecto al modelo de negocios no se limita el uso de la subcontratación ni se extiende la responsabilidad a lo largo de las cadenas de subcontratación. En cuanto a las dimensiones del empleo, no hay mención a la estabilidad del empleo. El mayor margen otorgado a los sindicatos los habilita a supervisar el cumplimiento, pero no unifica la representación sindical. Además, al referirse solo a la Ley 20.744 el empleo público queda fuera de la normativa propuesta, siendo uno de los ámbitos con mayor difusión de la subcontratación –cabe recordar que la reforma introducida en Ecuador sí ha previsto este aspecto-.

Consideraciones finales

A lo largo de este trabajo se han analizado dos aspectos relevantes para comprender el fenómeno de la subcontratación laboral en sentido estricto. Por un lado, su funcionalidad en los modelos de negocio actuales; y, por otro lado, su efecto sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Las reformas introducidas en la legislación de Chile, Uruguay, México, Ecuador y Venezuela, así como también las diferentes propuestas para Argentina dan cuenta de la pertinencia de regular este modo de contratación de la mano de obra.

Uno de los aspectos más relevantes de las reformas es la definición de subcontratación que brindan, a partir de la cual regulan el uso de esta figura jurídica. Los criterios identificados en las mismas son: la regularidad de la prestación y su duración; el tipo de actividad; y dónde se realiza. Las reformas propuestas en Argentina no restringen ni prohíben el uso de esta figura, sino que por el contrario, amplían su alcance al precisar que comprende actividades principales y accesorias. Esto permite aplicar la normativa sobre subcontratación a un abanico más amplio de relaciones entre empresas que si se estableciera solo para las actividades principales; pero no limita su uso.

Las iniciativas para regular la subcontratación se han topado con una fuerte oposición de los sectores empresarios, bajo el argumento de que se intenta legislar sobre cuestiones que exceden al derecho laboral. En efecto, en tanto la subcontratación supone la relación entre empresas, remite también al derecho comercial; y el uso de esta figura y sus implicancias sobre los trabajadores



difícilmente puedan regularse integralmente sin abarcar ambas órbitas, la laboral y la comercial. Solo la reforma ecuatoriana ha avanzado en este sentido, estableciendo que en los contratos entre empresas se deben explicitar los gastos correspondientes al pago de salarios y contribuciones patronales.

La subcontratación afecta diferentes dimensiones del empleo, sin embargo, no todas son abordadas por las reformas que buscan mitigarla. Las reformas se han centrado en el cumplimiento del pago de salarios e indemnizaciones y pagos a la seguridad social; y en el cumplimiento de normas de seguridad e higiene. La garantía de estabilidad, en cambio, no es regulada, excepto por aquellas normativas que consideran fraudulento el uso de la subcontratación y obligan a la contratación directa –como en el caso ecuatoriano y venezolano-. En cuanto al nivel de salarios, solo Ecuador y Venezuela establecen su igualación con el salario de las empresas principales.

Hay dos aspectos positivos de las propuestas para Argentina que vale la pena resaltar. Por un lado, la intención de extender el régimen convencional a los trabajadores bajo subcontratación interna. Por otro lado, explicitar la responsabilidad social deriva de la obligación de garantizar resultados (cumplimiento de pagos), no solo de arbitrar los medios de control. De allí que la aprobación de alguno de estos proyectos de ley significaría una mejora respecto a la legislación vigente, pero la falta de tratamiento de los proyectos aun cuando no prohíben la subcontratación, da cuenta de los límites que se enfrentan.

Ahora bien, ninguna legislación, por más protectoria que sea en su diseño, puede resolver el problema de la degradación de las condiciones de empleo. El mismo tiene su origen en dinámicas productivas, económicas y sociales; y constituye una ofensiva del capital contra los trabajadores. En todo caso, sí puede crear un marco para empoderar a los trabajadores para librar esa disputa; así como también ampliar los poderes del Estado para intervenir y guiar tal intervención a favor de los trabajadores.

Referencias

- Antunes, R. (2011). La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad. *Nueva Sociedad*, (232), 103–118.
- Barley, S. R., & Kunda, G. (2004). *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*. Prince: Princeton University Press. Retrieved from http://www.jaas.jpn.org/doc/pdf/060228JAAS_WS_Kunda.pdf



- Basualdo, V., & Esponda, M. A. (2014). La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual. In V. Basualdo & D. Morales (Eds.), *La tercerización laboral* (pp. 19–64). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Basualdo, V., Morales, D., & López Castillo, A. (2014). El caso del asesinato de Mariano Ferreyra y la problemática de la tercerización. In V. Basualdo & D. Morales (Eds.), *La tercerización laboral* (pp. 157–193). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Bensusán, G. (2007a). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales - OIT.
- Bensusán, G. (2007b). La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación? In A. Bouzas Ortiz (Ed.), *Propuestas para una reforma laboral democrática* (pp. 129–159). México: Centro de Producción Editorial.
- Bensusán, G., & Martínez, A. (2012). Calidad de los empleos, relaciones laborales y responsabilidad social en las cadenas de valor: evidencias en la cadena productiva de VWM. In *La importancia de las multinacionales en la sociedad global. Viejos y nuevos retos para México* (pp. 133–183). México: El Colegio de la Frontera Norte, Juan Pablos Editor.
- Carrillo, J. (2009). Los nuevos modelos productivos y el outsourcing, ¿un camino seguro a la precarización? In A. Bialakowsky, R. Partida, R. Antunes, J. Carrillo, M. I. Costa, N. Jinkings, & M. Supervielle (Eds.), *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad* (Vol. 2, pp. 59–67). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- De la Garza, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. In *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de cultura económica.
- De la Garza, E. (2005). *¿Antiguas y nuevas formas de subcontratación?*. Seminario presented at the Relaciones triangulares de trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?, Fundación Ebert Friedich, DF, México.
- Del Bono, A. (2014). La subcontratación laboral: contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones a partir de la experiencia reciente. In V. Basualdo & D. Morales (Eds.), (pp. 217–237). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Ermida Uriarte, O., & Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: Proyecto FSAL-OIT.
- Ermida Uriarte, O., & Orsatti, Á. (2011). Outsourcing/tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones. In L. Bueno Rodríguez & M. Dean (Eds.), *Outsourcing (tercerización): respuesta desde los trabajadores* (pp. 9–26). México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).
- European Trade Union Institute. (1985). *Flexibility and Employment: Myths and Realities*. Bruselas.
- Fernández Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica, LXIX(273)*, 115–150.
- Galín, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabaj. *Revista Nueva Sociedad, 85*, 30–38.



- Gereffi, G., & Sturgeon, T. (2004). *Globalization, employment and economic development: a briefing paper*. Cambridge, MA: MIT Industrial Performance Center. Retrieved from http://cis.yonsei.ac.kr/DEXTUupload/Briefing%20Paper_SloanGVC_20June044.pdf
- Gianibelli, G. (2014). Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho. In V. Basualdo & D. Morales (Eds.), *La tercerización laboral* (1era ed., pp. 239–261). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Harvey, D. (2004). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Iranzo, C., & Richter, J. (2012). Las implicancias de la subcontratación laboral. In J. C. Celis Ospina (Ed.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (pp. 41–65). Medellín: CLACSO; Ediciones Escuela Nacional Sindical (ENS).
- Kosacoff, B., & López, A. (2008). América Latina y las cadenas globales de valor: debilidades y potencialidades. *Globalización, Competitividad Y Gobernabilidad*, 2(1), 18–32.
- Leite, M. (2009). El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades. *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, 14(21), 7–33.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of Management*, 28(4), 517–543.
- Mateos, M. M. (2013, de diciembre de). El alcance de la solidaridad en el art. 30 de la LCT. Retrieved from http://www.infojus.gob.ar/doctrina/dacf130393-mateos-alcance_solidaridad_en_art.htm
- Milberg, W. (2008). Shifting sources and uses of profits: sustaining US financialization with global value chains. *Economy and Society*, 37(3), 420–451.
- Neffa, J. C. (1993). Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical. *Estudios Del Trabajo*, (5), 59–84.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Las formas atípicas de empleo*. Ginebra: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, OIT.
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2011). *Generación de modelos de negocio*. Madrid: Deusto.
- Palomino, H. (2000). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 13(17), 95–116.
- Piore, M., & Sabel, C. (1984). *La segunda ruptura industrial*. Buenos Aires: Alianza editorial.
- Recio, A. (1999). La segmentación del mercado laboral en España. In F. Miguélez & C. Prieto (Eds.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 125–150). Madrid: Siglo XXI.