



Grupo 9: Tercerización y subcontratación laboral: sus efectos sobre los procesos productivos, el empleo y las relaciones laboral

La tercerización y la subcontratación como características del nuevo modo de desarrollo.

Dr. Julio César Neffa
CEIL CONICET
juliocneffa@gmail.com

Introducción:

El propósito de esta ponencia es el de brindar un marco general de análisis partir de la Teoría de la Regulación para iluminar el carácter estructural del proceso de tercerización y de sub-contratación en la etapa actual de desarrollo del modo de producción capitalista que se inicio en los países capitalistas industrializados y que desde allí se propaga al resto del mundo debido a los procesos de mundialización y de financiarización.

La lógica del modo de producción dominante

El modo de producción capitalista se define esencialmente por la contradicción entre propietarios de los medios de producción y la fuerza de trabajo asalariada bajo la hegemonía de los primeros, cuya motivación principal es tratar de incrementar su tasa de ganancia. En contrapartida del salario que pagarán luego de se haya utilizado la fuerza de trabajo, adquieren jurídicamente el derecho a determinar los horarios, el lugar y las condiciones de trabajo, fijan la disciplina interna de la unidad de producción y se quedan con la propiedad de los bienes o servicios producidos que pueden usar según su libre arbitrio. En virtud de esa relación salarial, legítima- da por el derecho individual del trabajo, se apropian de la diferencia entre el valor de cambio y el valor de uso de esa fuerza de trabajo, que los economistas clásicos denominaban plusvalor y constituye la base para el proceso de acumulación del capital, impactando sobre los asalariados, los clientes y los consumidores.

La lógica de este modo de producción y de acumulación se caracteriza porque no reconoce la existencia de límites máximos en cuanto a la magnitud de plusvalor absoluto o relativo que se



puede obtener, así como de la diferencia entre los precios de venta y el costo total de producción. Es el “primer espíritu del capitalismo” (Boltanski y Chiapello, 2001). Es sobre la forma institucional de relación salarial que impactan primero los cambios en el proceso de trabajo.

Apoyándonos en la teoría de la regulación (Boyer, 2007) trataremos de comprender por qué ese modo de producción, tan contradictorio y conflictivo, ha logrado sobrevivir y hacer frente a varias crisis, transformándose cada vez que, debido a su propia lógica y a veces debido a sus propios éxitos, da lugar a un nuevo paradigma productivo, cambiando la organización de las empresas y del trabajo y la relación salarial para ampliar sus partes de mercado y evitar la caída de las tasas de ganancia. Es sobre la forma institucional relación salarial que impactan primero los cambios en el proceso de trabajo, definido como el ejercicio de la fuerza de trabajo, que con la ayuda de los medios de producción transforma los objetos de trabajo (productos, insumos, información) para dar lugar a un bien o un servicio dotado de utilidad social para satisfacer necesidades humanas, personales y/o sociales. El estudio de la tercerización y del empleo/trabajo precario pone de manifiesto la necesidad de articular las dimensiones micro y macro económicas.

El proceso de trabajo

El concepto de *proceso de trabajo* es fundamental para analizar nuestro tema, porque cuando se terceriza o se subcontratan actividad, el mismo se modifica.

El proceso de trabajo es el acto específico donde la actividad del hombre efectúa, con la ayuda de sus medios de trabajo, una modificación voluntaria de los objetos y materias primas de acuerdo con un objetivo y puede entonces definirse como la articulación de varios elementos:

- a) la actividad personal del trabajador, es decir, el uso de la fuerza de trabajo,
- b) el objeto sobre el cual ejerce su actividad o trabajo, es decir, los bienes ofrecidos por la tierra, las materias primas, los productos intermedios, las piezas de repuestos, los productos semi-terminados, y cada vez mas la información que es el principal insumo productivo en las actividades terciarias y de servicios que dan lugar a bienes inmateriales,
- c) los medios a través de los cuales se ejerce el trabajo, tales como los útiles de trabajo,



las maquinarias, las instalaciones o talleres, así como por extensión el sistema de organización de la producción. Es decir todo aquello que viabiliza el trabajo.

Desde la emergencia del modo de producción capitalista se ha instaurado una dinámica cuyo objetivo es hacer una economía de tiempo, es decir procurar que los bienes o servicios producidos contengan la menor cantidad posible de trabajo acumulado, medido en su tiempo de ejecución.

Esa lógica es la que impulsó primero la división técnica del trabajo, es decir que en lugar de que un trabajador lleve a cabo un trabajo determinado, que integra diversas tareas y requiere cierta polivalencia, una o varias de ellas son asignadas a trabajadores diferentes que sólo requieren conocimientos limitados y específicos. Esta forma de organizar el trabajo permite una especialización que lo intensifican, reduce el costo de la fuerza de trabajo y facilita la supervisión y el control por parte de los empresarios. A esto se refería Adam Smith cuando se refería a la innovación en cuanto a la fabricación de alfileres.

Las grandes etapas de la evolución del proceso de trabajo y de la organización de la producción

Luego de agotadas las potencialidades del modo de producción feudal, y cuando la revolución industrial ya servía de base para la expansión del modo de producción capitalista en un número reducido de países, surgen nuevos procesos de trabajo.

El *putting out system* (Neffa, 1989) –forma específica de subcontratación y tercerización– permitió a los empresarios instaurar una forma de producir que tenía lugar en los domicilios de los trabajadores de oficio que anteriormente se desempeñaban como maestros u oficiales de los talleres corporativos. El saber productivo acumulado por ellos, que constituía su capital, era guardado celosamente como un secreto. Esta fue una de las primeras formas modernas de precariedad: no era seguro ni estable el trabajo, no era propiamente un empleo típico, y su continuidad dependía del dinamismo del mercado y del comportamiento de los comerciantes, para los cuales no se establecían obligaciones. Podría afirmarse que, de alguna manera, el mismo resurge en nuestros días como trabajo a domicilio y como último estadio de los procesos de descentralización, subcontratación y tercerización, incluso para la fabricación de productos de calidad y con precios elevados (la alta costura, por ejemplo).

En la etapa de la manufactura aparece el asalariado industrial trabajando con sus propias



herramientas durante largas jornadas, sin descansos hebdomadarios, sometidos a deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y con bajos salarios, en los establecimientos sometidos a una rígida disciplina, con controles y penas codificadas en los reglamentos internos. La división técnica del trabajo, magníficamente ejemplificada por Adam Smith en su descripción de la fábrica de alfileres, constituyó un importante cambio en la organización del trabajo, pues la posibilidad de supervisar de manera directa y de evaluar en tiempo real el trabajo de los obreros hizo posible la programación de la producción para asegurarse el momento en que podían disponer de los productos, la intensificación del trabajo, la consiguiente reducción de los costos laborales unitarios y el aumento de la productividad. Los empleos de los trabajadores manuales eran generalmente de carácter precario, sin seguridad ni garantías de estabilidad y su continuidad dependía de la autoridad empresarial en función de las condiciones del mercado, sumamente volátil. Las limitaciones para incrementar las tasas de ganancia por medio del plusvalor absoluto provenían no sólo de la escasez de capital sino también de los conflictos laborales espontáneos y de los límites de la resistencia física de la fuerza de trabajo.

La tendencia predominante, en coherencia con el proceso de concentración económica, era hacia la producción integrada verticalmente, incorporando talleres y empresas que anteriormente eran proveedores o subcontratistas.

En la era del maquinismo o de las fábricas, la introducción de nuevos medios de producción permitieron un incremento de la productividad para hacer frente a las reivindicaciones de los primeros sindicatos en cuanto a la reducción de la jornada laboral y al incremento de los salarios, sin que ello impidiera o frenara el proceso de extracción del plusvalor, tanto el absoluto como el relativo. Los países capitalistas industrializados de la época tenían un comportamiento colonial, respecto de países con menor grado de desarrollo relativo de donde extraían materias primas y a los cuales vendían sus productos manufacturados. Al mismo tiempo que este proceso de mecanización se consolidaba, los empresarios prestaron atención al uso del tiempo de los trabajadores y a las formas en que estaba organizado el trabajo pues aquellos habían adquirido conocimientos tácitos y un *saber hacer* que guardaban celosamente como un secreto, porque de ellos dependía su poder de negociación.



La división social del trabajo, resultante de las técnicas y métodos diseñados por F.W. Taylor consistieron en separar las tareas de concepción de las de ejecución, que hasta ese momento estaban en manos de trabajadores calificados (artesanos), con lo cual se produce una fuerte segmentación en el colectivo de trabajo y los trabajadores de ejecución, obreros y empleados, quedaron en una situación de subordinación y perdieron la autonomía y márgenes de posibilidad para controlar su propio trabajo. Esto era necesario según Taylor, “para que todo trabajo intelectual sea sacado del taller para ser concentrado en las oficinas de organización y de planificación”. Pero cabe agregar que la división social del trabajo no es sinónimo de división entre trabajos “intelectuales” y manuales, puesto que ambos pueden encontrarse juntos en la misma persona, cuando desarrolla tareas de ejecución. Este proceso de trabajo no requería mucha inversión en capital. La implementación de la llamada organización científica del trabajo (OCT) en los hechos significaba seleccionar los trabajadores, estandarizar los medios de trabajo y los objetos o materias primas que tenían cristalizado una menor cantidad de tiempo, instaurando la supervisión, creando estímulos como la remuneración según el rendimiento para que los trabajadores intensificaran su trabajo.

Posteriormente, con el objetivo de aumentar la productividad para reducir los costos unitarios de producción se procedió a la mecanización de la producción, al uso de nuevas fuentes de energía, y a la introducción de máquinas, herramientas y tecnologías que permitían hacer una mayor economía de tiempo, y proceder a una mayor división técnica del trabajo, reduciendo el tiempo de las tareas a cargo de cada trabajador. La cadena de montaje cumplió en esto un papel determinante para avanzar hacia procesos continuos de producción, para su implementación fue necesario proceder a profundos cambios en la organización del trabajo, de la organización del trabajo y de la configuración de las empresas.

Desde la segunda post guerra, los procesos de trabajo se transformaron por la introducción de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones que se difundieron velozmente en todos los sectores y ramas de actividad, prosiguiendo como antes la búsqueda de la economía de tiempo y más recientemente los cambios se centraron en la organización de las empresas y del trabajo para hacer posible la flexibilidad productiva (para producir en serie nuevos productos, variados y de calidad, en función de las demandas de los clientes) y un uso flexible y a bajo costo de la fuerza de trabajo.

Todos esos cambios del proceso de trabajo son contradictorios, porque por una parte



buscan aumentar la productividad, intensificar el trabajo, reducir los costos unitarios de producción, mejorar los estándares de calidad, responder justo a tiempo a las demandas de los clientes y usuarios para tratar de que se mantenga y no caigan las tasas de ganancia de las empresas, mientras que por otra parte debido a la intensificación del trabajo se deterioran las CyMAT y se precariza el empleo, provocando no solo riesgos del medio ambiente de trabajo, sino además un incremento de los riesgos psicosociales en el trabajo, aumentando la carga psíquica y mental, que con el correr del tiempo se somatizan y dan lugar a los ACV, depresiones, perturbaciones musculo-esqueléticas, problemas gastrointestinales, perturbaciones del sueño y del humor, etc.

Evolución y crisis del anterior modo de regulación

Luego de la Segunda posguerra, la difusión y aplicación generalizada de ambos procesos de trabajo dieron lugar a un largo periodo de crecimiento económico y desarrollo social, que se prolongó hasta comienzos de la década de los 70. Esos “30 años gloriosos” constituyen una experiencia inédita y que difícilmente se volverá a repetir en la historia del capitalismo: fuerte crecimiento económico, altas y sostenibles tasas de ganancia, acumulación del capital con tasas de inversión, crecimiento de la productividad del trabajo, salarios elevados e indexables, legislación del trabajo y de la seguridad social protectora de la estabilidad en el empleo dado que el trabajo fue durante esos años un factor escaso (y obligó los gobiernos a promover masivamente la inmigración de fuerza de trabajo poco calificada proveniente de países subdesarrollados y ex colonias), una creciente participación de los salarios en la distribución del ingreso nacional y la construcción de sistemas de seguridad social que involucraban a la mayoría de la población. Mediante el Plan Marshall la economía norteamericana suministró los recursos y bienes de producción que permitieron a los países – aliados y beligerantes- hacer frente al deterioro provocado por la Guerra y recomenzar el proceso de crecimiento. Gracias a las nuevas inversiones fruto de donaciones o de créditos muy convenientes, los ex “países del eje”, Japón, Alemania e Italia, y los países europeos devastados por la guerra pasaron a ocupar desde entonces lugares prominentes en la nueva división internacional del trabajo, frenando las posibilidades de expansión territorial del comunismo, consolidando la OTAN y estableciendo sólidas alianzas con los EE. UU. A ese periodo los regulacionistas le han prestado especial atención; y R. Boyer, siguiendo a A.



Gramsci, lo ha denominado *fordismo*, porque dio lugar a una relación salarial específica que, si bien no existió de manera universal y en todos los sectores y ramas económicas y en cualquier tipo de empresas de dichos países, fue la que predominó en las actividades más dinámicas, aquellas que arrastraban o empujaban el comportamiento macroeconómico nacional.

Los componentes de la *relación salarial "fordista"* se caracterizan porque los ajustes entre la producción y la demanda social se hacen de manera más rígida por causa de las formas institucionales adoptadas, que proporcionan una mayor estabilidad macroeconómica; las estructuras monopólicas tienen una importancia creciente en virtud de las tendencias a la concentración y centralización y al desarrollo de la acción planificadora del Estado; predomina una moneda de crédito de curso forzoso; los salarios se fijan por medio de las convenciones colectivas de trabajo, y tomando como base la determinación de salarios mínimos por parte del Estado; los mismos se ajustan periódicamente y de manera casi automática en función del crecimiento esperado de la productividad y de las variaciones en el costo de vida pasado. La consolidación de la relación salarial fordista provocó un cambio, no sólo en el proceso de trabajo, sino también una modificación sustancial en las normas de vida y de consumo de los asalariados- La producción masiva y en series largas de productos homogéneos genera economías crecientes de escala, aumenta la productividad aparente del trabajo y se establece una distribución de las ganancias de productividad, mediante conflictos y/o la negociación, que estimula la demanda y genera un crecimiento económico sostenido y estable que los regulacionistas denominan el "círculo virtuoso". Se constata para un gran número de ramas de actividad, la existencia de una cierta estabilidad relativa de la estructura y jerarquía de los salarios; la estabilidad en el empleo estaba protegida por medio de prohibiciones o restricciones legales para despedir colectivamente al personal de manera discriminatoria por causas económicas o por una decisión empresarial arbitraria y por la fijación del preaviso y fuertes indemnizaciones monetarias a pagar en ese caso por los empresarios- La proporción de los salarios indirectos adquiere una importancia cada vez mayor dentro de la remuneración total de los asalariados y se consolida un sistema complejo e integrado de seguridad social, que diera lugar al llamado "Estado Providencia". En ese periodo, la determinación del salario nominal en términos macroeconómicos no se produce sistemáticamente como resultante de los mecanismos competitivos del mercado; se lo concibe no sólo como un costo de producción sino como un ingreso determinante de la mayor parte de la demanda global.



El “verdadero empleo”

Los “empleos típicos”, llamados también los “verdaderos empleos”, han sido con frecuencia asimilados a una modalidad: la relación salarial “fordista” que predominó en los países capitalistas industrializados después de la segunda guerra mundial, con elementos constitutivos específicos. (Boyer y Neffa, 2005 y 2007). En todas las empresas y organizaciones no predominaba esta modalidad de relación salarial, pero era que estaba vigente en las grandes empresas que marcaban la estructura de la economía.

Se trata de un trabajo asalariado (es decir subordinado de manera formal o real al capital, dependiente, heterónimo, en relación de dependencia), en el contexto de una economía desarrollada que creció a buen ritmo y de manera regular, centrada en el mercado interno, donde predominó una estructura productiva en la cual el sector industrial tenía predominancia. La mayoría de los obreros y empleados ocupados eran del género masculino, trabajaban a tiempo completo (según la duración de la jornada máxima legal vigente y dando lugar al pago con recargo de las horas extraordinarias cuando era el caso).

El trabajo en la industria manufacturera se llevaba a cabo normalmente dentro del ámbito físico de un establecimiento urbano, se caracterizaba de manera específica por estar regulados mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado (CDI), contaba con garantías de seguridad, gozaba de la garantía legal de estabilidad y estaba declarado o registrado ante la administración del trabajo y el sistema de seguridad social; los aportes correspondientes otorgaban una protección social que beneficiaba también a la familia del trabajador.

Predominaban los convenios colectivos firmados en los niveles de la rama o del sector por las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores más representativas en cuanto al número de sus afiliados; lo acordado tenía vigencia dentro de todo ese espacio incluso con respecto a quienes no estuvieran afiliados ni se sintieran representados por dichas organizaciones.

El salario, tanto directo como indirecto y las demás condiciones laborales, estaban regulados por instituciones y normas que involucraban al conjunto de trabajadores por medio del salario mínimo legal, el convenio colectivo, las normas en materia de asignaciones familiares y seguros sociales. El hecho de contar con un empleo estable y legal otorgaba garantías y facilidades para acceder a préstamos baratos y subsidios al consumo o a la inversión; se podían



incrementar periódicamente estableciendo una relación variable con: 1) la evolución del costo de vida pasado, 2) la productividad global de la rama o el sector, 3) la antigüedad en la firma y 4) los resultados económicos de la empresa. En ese contexto, los salarios reales crecían anualmente de manera lenta pero progresiva, los asalariados en su conjunto percibían un elevado y creciente porcentaje del valor agregado, imperaba la libertad sindical, los sindicatos contaban con gran cantidad de afiliados, gozaban de prestigio y eran representativos de sus bases, con lo cual aumentaba su poder de negociación colectiva (Barbeito; Lo Vuolo; Pautassi; Rodríguez Enríquez, 1998).

La crisis de los años 70

Pero las potencialidades de los procesos de trabajo tayloristas y fordistas, que transformaron el modo de producción capitalista vigente en los países más industrializados, comenzaron a agotarse desde comienzos de los años 70, primeramente en la economía norteamericana y con posterioridad en el resto de PCI. Esto se debió a la disminución del ritmo de crecimiento de la productividad, proceso que puso en cuestión la anterior política de salarios elevados indexables y una redistribución del ingreso favorable a los asalariados. Los dos shocks petroleros contribuyeron sin dudas, pero no fueron la principal causa, de esa gran crisis. Se desató una tendencia generalizada a la disminución de las tasas de ganancia, reduciendo las tasas de inversión, fenómeno que provocó el estancamiento económico y un elevado déficit fiscal, el desencadenamiento de procesos inflacionistas, provocando elevadas tasas de desocupación y el déficit en los sistemas de seguridad social. La pobreza, que tradicionalmente había constituido una realidad marginal en los países ricos, se expande allí y se generaliza en todos esos países, alcanzando dimensiones considerables en los países anglosajones en los que las políticas económicas neoliberales se habían inspirado desde tiempo antes en el pensamiento ortodoxo neoclásico.

Para hacer frente a la crisis y evitar que siguiera cayendo la tasa de ganancias, los PCI comenzaron a realizar procesos de ajuste estructural que tuvieron serias y directas repercusiones internas y en los países subdesarrollados o en vías de desarrollo con los cuales mantenían relaciones comerciales. Las medidas adoptadas forman parte de lo que se conoce comúnmente como “consenso de Washington”, para señalar las propuestas de los organismos financieros internacionales que se concertaron en esa ciudad a comienzos de los años 80 y que consistieron esencialmente en: reducir el déficit fiscal acusado de ser la causa de la inflación,



para frenar la incorporación de nuevos empleos en el sector público, un proceso de privatización total o parcial de las empresas públicas (aduciendo obsolescencia, su mal desempeño, baja productividad, deficiente competitividad, gestiones económicas fraudulentas, tarifas subsidiadas por debajo del costo) y de los servicios públicos encargados de la reproducción de la fuerza de trabajo (educación, salud, vivienda, transporte, recreación) y se adoptaron políticas de “moderación” salarial. La apertura al comercio internacional y la reducción de las barreras aduaneras, que se estimularon para combatir la inflación, frenaron los procesos de sustitución de importaciones y produjeron la reducción del mercado para la producción nacional y provocaron el cierre de numerosas empresas, esencialmente las de pequeña y mediana dimensión.

Las reformas laborales orientadas a reducir los costos salariales directos y a flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, anularon o frenaron la vigencia de la legislación sobre salarios mínimos indexables e instauraron nuevos sistemas de negociación colectiva descentralizando el nivel desde el sector o la rama hacia la empresa e incluso el establecimiento, permitiendo que se fijaran normas por debajo de los mínimos legales, invocando la autonomía colectiva. De esa manera se amplió el espacio del mercado penetrando en actividades dirigidas a la reproducción de la fuerza de trabajo que anteriormente no estaban regidos por la lógica del incremento de las tasas de ganancia porque se consideran bienes públicos.

Para frenar las reivindicaciones de los sindicatos, ya debilitados por el desempleo y la presión que el mismo ejerce sobre los salarios y la disciplina laboral, los cambios en la legislación laboral y de seguridad social fueron acompañados por nuevas formas de gestión de las empresas, de la organización del trabajo y de gestión de la fuerza de trabajo. La introducción de innovaciones tecnológicas (TIC's) y organizacionales se orientaron a flexibilizar la producción en función de los cambios de la demanda. Se buscaba por una parte incrementar la productividad aunque fuera a costas de intensificar el trabajo, aumentando la carga síquica y mental del trabajo y por otra parte la individualización de los salarios y de las condiciones de trabajo con el propósito de aumentar el control y la disciplina laboral, para desarticular los colectivos de trabajadores y frenar sus capacidades de resistencia.

El fracaso de las economías de los países socialistas europeos para satisfacer las necesidades vitales de la población y las exigencias de sus nuevas generaciones para vivir en sociedades democráticas con estilos de vida y de consumo propios de los PCI occidentales,



aceleraron el deterioro político en aquellos países. Los anteriores intentos de cambios políticos y económicos –aplastados a sangre y fuego por el Ejército Rojo- ocurridos en Polonia, Hungría y Checoslovaquia se concretaron en Polonia primero con las huelgas obreras dirigidas por Lech Walessa y posteriormente con la revuelta que terminó con la caída del muro de Berlín y la llegada de Gorbachev en Rusia. La dura realidad a la cual se vieron enfrentados dichos países, en transición desde el socialismo al capitalismo pero sin contar con las instituciones necesarias, modificó sustancialmente la relación de fuerzas a nivel internacional, dejando en manos de las autoridades de los EE.UU. el control total del espacio económico y militar. El fin del mundo bipolar y la emergencia de procesos de regionalización (TLC, Unión Europea, MERCOSUR, ASEAN, etc.) crea un nuevo escenario internacional donde la relación de fuerzas se concentra en los países capitalistas industrializados y a nivel nacional modifica los sistemas de relaciones de trabajo en detrimento de los asalariados. La emergencia de nuevos países industriales, los dragones del sudeste asiático, la república Popular China e India no ha modificado hasta el presente los datos del problema, aunque sí lo harán sin dudas en las próximas décadas.

En los países subdesarrollados y dependientes del “tercer mundo” sus problemas estructurales se han visto agravados por el impacto de la crisis económica internacional y el peso del endeudamiento. Pocos han podido superar su condición de países exportadores de productos primarios. El desempleo elevado y masivo, la precariedad, la reducción de los salarios reales y el deterioro de la participación de los asalariados en la distribución funcional del ingreso dieron lugar a elevados porcentajes de población situada debajo de la línea de pobreza y del mínimo de subsistencia, medidos en términos monetarios cuya metodología no deja de ser cuestionada.

Los organismos financieros internacionales, en especial el Banco Mundial, y fundaciones internacionales privadas basadas en EE. UU., hicieron llamados de atención a los gobiernos, señalando los potenciales conflictos que esas masas de marginales, pobres y excluidos podrían generar, y movilizaron diversas versiones de las teorías económicas neoclásicas ortodoxas para encontrar las causas y proponer medidas de políticas. Estas podrían sintetizarse en el mejoramiento de los sistemas educativos, de salud y seguridad social (el capital humano) y en la importancia del capital social, para estimular la generación de empleos e ingresos por la vía del apoyo a las actividades informales y a los micro-empresarios productivos. El contenido implícito de dichas políticas dejaba de lado y desalentaba la creación



sistemática de empleos asalariados estables, tanto en el sector público (para no generar déficit fiscal) como en el privado. Podría deducirse que ello ocurría porque un mayor nivel de empleo fortalecería necesariamente a las organizaciones sindicales las cuales presionarían cuestionando las políticas de moderación salarial. Se trataba de políticas asistenciales y pasivas de empleo, que actuaban sobre la oferta de fuerza de trabajo para disminuirla y de esa manera reducir las tensiones en el mercado de trabajo.

Es a partir de estos postulados que se diseñaron políticas sociales y asistenciales, mayormente específicas o focalizadas, dirigidas a sectores o categorías socio-profesionales específicas promoviendo el “empowerment” para que los pobres asumieran la responsabilidad de hacer frente a las dificultades y buscar soluciones por su propia cuenta o con el apoyo de ONG. Estos enfoques cautivaron a numerosos profesionales, intelectuales y políticos que, a cambio de contratos generosos, se convirtieron en apóstoles de esta nueva creencia.

La emergencia de un nuevo paradigma productivo

Las tendencias modernas que dejan de lado la integración vertical de la producción, modalidad heredada de la era fordista, dan lugar al mismo tiempo a la concentración del capital mediante compras y fusiones, y a la descentralización de las unidades de producción dejando libradas a la lógica del mercado a las empresas menos rentables, recurriendo a la subcontratación, la tercerización y la externalización de la fuerza de trabajo hacia unidades productivas con menores costos laborales. De esa manera se busca reducir el costo en capital fijo y los costos laborales y variables; con frecuencia esto implica también asignar a los trabajadores precarios las tareas más pesadas, duras, peligrosas, en períodos u horarios atípicos, con mayores riesgos en materia de CYMAT, lo cual provoca consecuencias sobre su salud, además de que perciben con frecuencia salarios comparativamente menores.

En nuestros días, la persistencia del fenómeno del trabajo no registrado y de la informalidad se da juntamente con las transformaciones que sufren los “empleos típicos”, aquellos donde predominaba una relación salarial próxima a la denominada “fordista” en los países más industrializados de Europa Occidental y que desde hace tres décadas ha cambiado de manera sustancial, dando paso al trabajo y al empleo precario. Este último ha adoptado formas diversas según los modos de desarrollo de cada país y el momento histórico por el que atravesaban: contratos de duración por tiempo determinado, el empleo a tiempo parcial, el empleo



temporario, empleos eventuales contratados por medio de agencias intermediarias, pasantías, etc. Entre las formas precarias extremas se cuentan: el empleo no asalariado informal, el empleo clandestino y el empleo asalariado no registrado, por ejemplo. Frente a esta realidad, la OIT lanzó en la década pasada el programa por un “trabajo decente”.

A veces se pueden encontrar varias de esas modalidades afectando al mismo tiempo a una misma persona, deteriorando tanto la calidad del empleo como la organización del proceso de trabajo, el sistema y monto de las remuneraciones, la protección social, las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En coherencia con esas políticas, se flexibiliza cuantitativamente el uso de la fuerza de trabajo dejando de lado o ignorando las normas laborales consideradas “rígidas”, que amparaban la seguridad y estabilidad en el empleo de los asalariados. Por otra parte se introducen nuevas formas de gestión empresarial, que dan prioridad a la demanda y transfieren el riesgo a otras empresas y a los clientes, sin otorgar contrapartidas en el caso de verse forzados a una reducción de la producción. Estos procesos de descentralización productiva y de desintegración vertical generaron relaciones más estrechas entre unidades productivas -las empresas contratistas dominantes y las unidades tercerizadas o subcontratadas quedan en relación de subordinación- reduciéndose los costos de las primeras, tanto los laborales como los financieros e impositivos. Dentro de las unidades subcontratadas podemos encontrar PyMES especializadas, microempresas, trabajo a domicilio, teletrabajadores, cuentapropistas y personas con dos empleos, uno de ellos en carácter irregular y no registrado, donde llevan a cabo total o parcialmente tareas que prolongan la duración de su jornada de trabajo. Al recurrir a la subcontratación o externalización de la fuerza de trabajo también se reducen los costos de transacción evitando pasar por el mercado para proveerse de insumos o contratar la prestación de servicios.

Estos dispositivos son una forma de introducir la flexibilidad externa en cuanto al uso de la fuerza de trabajo, buscando su disminución para reducir los costos laborales directos (salarios) e indirectos (beneficios y contribuciones al sistema de seguridad social). Como estos procesos se dieron conjuntamente con una disminución de la talla de las empresas en cuanto al número de trabajadores ocupados, y por consiguiente el debilitamiento o eliminación de las comisiones



sindicales internas, el resultado observado en el nivel de las PyMES fue a menudo la individualización del contrato de trabajo negociado entre el trabajador y el director de recursos humanos de la empresa.

De manera complementaria también se adoptaron políticas públicas de empleo activas y pasivas y se introdujeron reformas en el derecho del trabajo para contrarrestar la inercia de conceder las mejoras periódicas. Las mismas se orientaron a intensificar el trabajo, incrementar la productividad, flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo aprovechando las reformas adoptadas para legitimar e institucionalizar el trabajo precario, reducir los costos salariales directos e indirectos y frenar los crecimientos del salario real al ganar competitividad según los precios; la producción orientada hacia la exportación compensaba la caída de la demanda interna; todo esto generó numerosos y prolongados conflictos con las organizaciones sindicales y los partidos políticos críticos de los modelos neo liberales.

Se producía al mismo tiempo una nueva (la tercera) revolución industrial basada en TICS: a partir de su emergencia y consolidación en los “nuevos países industriales” se difunden rápida y progresivamente en todos los países y ramas de actividad, dando lugar a nuevos bienes, variados, de calidad y a bajo costo, cuyo dinamismo cambia progresivamente la división internacional del trabajo precedente.

La lógica de producción y de acumulación del nuevo modo de desarrollo presionó hacia abajo los costos salariales directos e indirectos, obligando a los empresarios a cambiar la estructura de las empresas para reducir su dimensión, hacerlas más ágiles y flexibles en respuesta a los cambios impredecibles de la demanda, a las nuevas formas de gestión de la producción y de la mano de obra recurriendo a la precarización de la fuerza de trabajo mediante la subcontratación y la tercerización con empresas (generalmente más pequeñas) y a la deslocalizando de subconjuntos y partes enteras de la producción hacia los países que ofrecían atractivos fiscales y disponían de mano de obra abundante, calificada, más barata y con bajas tasas de sindicalización. Internamente, las empresas subcontratistas o tercerizadas quedaron atrapadas por la misma lógica; al contar con menores recursos, redujeron sus costos dejando de cumplir – si alguna vez lo hicieron- con la totalidad de las normas impositivas, laborales y provisionales. El resultado fue una mayor heterogeneidad entre ramas de actividad (en términos de tasas de crecimiento, productividad, calidad y tasas de ganancia), fuertes desequilibrios



macroeconómicos y una segmentación de la fuerza de trabajo, cuyo propósito implícito era dividir el colectivo de trabajo debilitando las organizaciones sindicales, consideradas como una traba para la reconversión productiva y los ajustes estructurales; se eliminaban así obstáculos a la reducción de los costos salariales y volviendo más flexible el uso de la fuerza de trabajo.

Tercerización y precariedad

El origen de la tercerización y la subcontratación se debe ubicar en el tiempo y en el contexto de los cambios del régimen de acumulación del capital. Comenzaron a generalizarse a partir de la crisis del fordismo, en la primera parte de los años setenta, cuando se observó una reducción en las tasas de crecimiento de la productividad en los países capitalistas desarrollados, que puso de manifiesto una caída tendencial de las tasas de ganancia. Esto tensionó el régimen de acumulación para generar una contratendencia en un contexto internacional diseñado siguiendo las directivas del Consenso de Washington.

En nuestra opinión, la tercerización es un resultado de los cambios del régimen de acumulación y de la introducción de innovaciones tecnológicas (TIC) y organizacionales, en cuanto a los procesos productivos, las nuevas formas de organización del trabajo y modalidades más flexibles de gestión de la mano de obra.

La tercerización, o subcontratación, consiste en el encargo o la entrega de una determinada actividad periférica, eventual o secundaria, de una empresa principal para ser realizada de manera autónoma, por una empresa subcontratada bajo su propia responsabilidad, especializada, cuya producción de bienes o de servicios no constituye el corazón de la empresa principal en cuanto a la generación del valor agregado y que no puede ser reconocida de hecho como proveedora de mano de obra. Pero la actividad de ésta, aunque es jurídicamente independiente, está económicamente subordinada pues se desarrolla dentro o fuera de la firma principal, tomando en cuenta las exigencias en materia de cantidad y calidad del producto, precios acordados, plazos de entrega, los problemas relacionados con la exclusividad total o parcial en cuanto a la generación del producto y la marca de fábrica.

De esa manera la empresa principal, por lo general más grande y con mayores re-cursos que la empresa subcontratista o tercerizada, adquiere mayor flexibilidad, reduce sus costos fijos y variables, transfiere fuera de ella el riesgo de tener que contraerse en caso de estancamiento o



recesión económica y tener que despedir con los consiguientes costos de los preavisos e indemnizaciones cuando se despide personal.

Se buscaba con esos cambios concretar el fin de la integración vertical de la producción — propia del paradigma fordista— porque ésta implicaba gigantismo, una elevada composición orgánica del capital, fuerza de trabajo numerosa, dificultades para asegurar el control de la calidad, riesgos de conflictos laborales debido a la constitución de un colectivo de trabajo relativamente homogéneo y la existencia de relaciones colectivas de trabajo que dificultaban la segmentación y la fragmentación.

El proceso de precarización originado en la tercerización de empresas se ha experimentado tanto en el sector público como en la esfera privada de la economía. En el sector público, se originaron en paralelo con los procesos de ajuste estructural y de reducción del gasto público social, que impactaron de manera directa sobre el volumen de empleo a través de medidas tales como los retiros voluntarios, las jubilaciones anticipadas, los despidos a causa de reestructuraciones, los procesos de descentralización desde el nivel nacional hacia los niveles provinciales y municipales. La suspensión de los concursos públicos para la incorporación de nuevos empleados contribuyó a disminuir la cantidad del personal con estabilidad plena y abrió el paso para la discriminación en cuanto al nuevo personal contratado de manera transitoria o por tiempo determinado. Para hacer frente a las necesidades crecientes en materia de personal, se intensificó el proceso de introducción de las nuevas tecnologías informáticas y de comunicaciones que permiten un fuerte incremento de la productividad y un ahorro considerable de tiempo para el procesamiento de la información, y se complementó con la renovada contratación anual de personal (especialmente de profesionales universitarios), la constitución de una planta transitoria con aquellos que habían acumulado varios años como contratados para hacer tareas necesarias y de carácter permanente, y la designación de pasantes universitarios que sin tener el estatuto de asalariados son contratados por un periodo plurianual hasta la conclusión de sus estudios.

La consigna recibida de los organismos financieros internacionales para controlar la inflación por medio de la reducción del personal permanente, que es uno de los principales componentes del gasto público social, podría resumirse así: privatizar las tareas ejecutivas que antes estaban



a cargo de la administración pública cuando en el sector privado existan las empresas que puedan llevarlas a cabo con menor o igual costo y de manera eficiente. Las ramas de actividad donde primero se manifestó esta experiencia de privatización del gasto público fueron las tareas administrativas simples y repetitivas susceptibles de ser racionalizadas y luego progresivamente fueron los servicios públicos de electricidad, gas, agua corriente y saneamiento, el transporte público de pasajeros y de cargas, correos y telecomunicaciones, la educación, la cultura y la atención de la salud, así como los servicios para la alimentación del personal.

En el sector privado la tercerización y la flexibilización fueron las políticas adoptadas para aplicar al personal considerado necesario, que logró escapar a los despidos resultantes de las crisis y los procesos de reestructuración. Pero paradójicamente, en los balances la subcontratación o tercerización no aparece en el ítem de gastos en recursos humanos, sino en el rubro compras. Varias son las modalidades que adoptó históricamente la tercerización; las empresas adoptan una o varias de ellas de manera complementaria. Ha reaparecido con fuerza el trabajo a domicilio, en el rubro de confección de prendas de vestir por ejemplo, proceso de trabajo que en el siglo XVIII se denominaba *putting out system*.

La tercerización de la producción de subconjuntos a ser ensamblados sobre el producto final y de la producción de piezas con diseño y calidad estandarizada y suministradas justo a tiempo, constituye una modalidad muy desarrollada en las industrias metalmecánica, automotriz y de componentes electrónicos, que con frecuencia son insumos importados fabricados por empresas transnacionales implantadas en los nuevos países industriales. En algunos casos, los menos frecuentes, existe una relación de completa exclusividad entre estas empresas; por lo general la tercerizada acepta proveer de piezas similares a varias empresas principales previendo las variaciones de la demanda, y en otros casos la empresa principal distribuye las órdenes de compra entre varias empresas tercerizadas para no tener que asumir completamente el riesgo en caso de disminución de su producción.

Se tercerizan actividades de apoyo logístico y periféricas, como los servicios de transporte (de mercancías y de personal), de seguridad, de limpieza de las instalaciones, de alimentación y cafetería para el personal, muchas de las cuales han quedado a cargo de empresas que emplean migrantes internos y trabajadores extranjeros, por lo general miembros de pseudo cooperativas



de trabajo, sin estar registrados.

Otras empresas subcontratan o tercerizan tareas de tipo administrativo-contable, incluso la liquidación de sueldos y jornales. Algunas firmas han llegado a tercerizar áreas centrales de la producción industrial en materia de mantenimiento periódico. La tarea queda a cargo de empresas formadas a veces por personal que anteriormente revistaba como trabajadores permanentes de la empresa principal y que constituyeron una empresa cooperativa o una SRL, por ejemplo.

Se ha observado recientemente que cuando la empresa principal recurre a varias empresas tercerizadas para la provisión de una cantidad considerable de piezas, termina contratando a otra empresa para hacer el seguimiento y el control de calidad, dando lugar a los procesos de “cuarterización”.

En resumen, con la tercerización se busca aumentar los márgenes de libertad en cuanto a la gestión de la producción y de la mano de obra, desarrollar la competitividad, poder aumentar la productividad y reducir los costos, disminuir la densidad de capital fijo invertido y externalizar los riesgos empresariales para incrementar las tasas de ganancia. La introducción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y de las nuevas formas de organización del trabajo y de gestión de la fuerza de trabajo, incluyendo los procesos de trabajos inspirados en la experiencia de Ohno en Toyota (para producir justo a tiempo, intensificar el trabajo, lograr el perfeccionamiento continuo de la producción, y controlar de manera sistemática la calidad recurriendo a los conocimientos y al saber productivo de los trabajadores, responsabilizándolos en cuanto al resultado), fueron los medios más frecuentemente implementados.

En las empresas —por medio de la tercerización—, se generaliza la reducción porcentual del personal estable y, cuando es necesario para aumentar la producción o hacer frente a eventualidades, se los substituye por trabajadores precarios contratados por tiempo determinado, a tiempo parcial o temporal, por medio de empresas de servicios eventuales del tipo *Manpower*.

El empleo en las empresas subcontratadas crece más rápido que el empleo global, y en ellas se reclutan más a los varones. Las remuneraciones de los trabajadores precarios son menores que en el promedio de las empresas formales de la misma rama y en primer lugar respecto de las



empresas principales y que dan las órdenes.

Emerge así una división social y técnica entre empresas: por una parte están las principales y que dan ordenes, y por otra parte están las empresas tercerizadas, las cooperativas de trabajo, los trabajadores por su propia cuenta organizados en microempresas que están ocupados en sus domicilios.

La flexibilidad y la tercerización están en el origen de la precarización han dado como consecuencia nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, caracterizadas por la precariedad, la inseguridad, reduciendo el porcentaje de trabajadores con un empleo estable con la consiguiente fragilización de la mano de obra y de la organización sindical.

Existen varias modalidades de flexibilidad, que se han desarrollado desde hace ya varias décadas con el propósito de reducir los costos —los laborales en primer lugar—, aumentar la productividad, poder introducir innovaciones tecnológicas y organizacionales para adaptarse más fácil y rápido a los cambios cuantitativos y cualitativos de la demanda, y ser más competitivos a nivel internacional.

1. La flexibilidad “interna” respecto de la organización del trabajo se observa dentro de las empresas, implementando nuevas formas de organización del trabajo, diferentes de la racionalización de trabajo impulsada por el taylorismo, por ejemplo la movilidad entre puestos de trabajo (rotación), la polivalencia y la multifuncionalidad (ampliación de tareas, enriquecimiento de tareas) y el trabajo en equipos. Esta modalidad de flexibilización permite reducir los costos laborales y crea la sensación de un trabajo más integrado y autónomo que estimula el involucramiento.

2. La flexibilidad “externa” en cuanto a la gestión de la fuerza de trabajo, se implementa para lograr facilidad, rapidez y bajos costos en los procesos

de selección, inducción, suspensiones, preaviso e indemnización del personal, y la posible utilización de periodos de prueba como mecanismo de selección de nuevos empleados y de hacer frente a reemplazos en casos de licencia del personal permanente.

3.3. La flexibilización del tiempo de trabajo según las necesidades empresarias, en cuanto a



la regularidad de la duración de la jornada según los días o las épocas del año, las condiciones para hacer horas extras, la determinación de los periodos totales o parciales de vacaciones, las pausas dentro de la jornada, la reducción de la vida activa para que las empresas puedan desprenderse de los trabajadores de mayor edad con problemas de salud, etcétera.

4.4. Flexibilidad del salario indirecto, en cuanto a la obligación de hacer los aportes al sistema de seguridad social, u otorgando una reducción o exoneración de los aportes patronales en relación con políticas sociales (empleos de jóvenes, jefas de hogar con hijos a cargo, desempleados de larga duración, trabajadores con bajos niveles de formación, etc.), permitiendo la reducción del salario indirecto y por esa vía de los costos de producción.

5.5. Flexibilidad en materia de salarios en cuanto a los niveles y sistemas de remuneración, para poder evadir las restricciones de pagar los salarios mínimos o los básicos de convenio (concertando con los sindicatos o sin su oposición) para emplear a trabajadores con bajas calificaciones, dejar de lado los salarios fijos según el tiempo de trabajo, para pasar a la remuneración flexible, según el rendimiento, la productividad, o los beneficios en relación con los resultados de la empresa.

Como ya se mencionó, el trabajo no registrado es una forma extrema de flexibilización de los salarios directos e indirectos.

Un tema que ha sido analizado en relación con el problema de la tercerización, la precarización y el trabajo no registrado, es el de las falsas cooperativas de trabajo que se ha generalizado no sólo en el país, sino también en países vecinos a Argentina, en especial Brasil.

Históricamente, este tipo de cooperativas fue creado en el siglo XIX por los trabajadores de oficio para organizar una empresa de tipo no capitalista, donde predominara una relación solidaria entre sus miembros, que trabajan sin relación de dependencia y sin estar sometidos a la subordinación. Se trata de unidades económicas donde jurídicamente sus miembros son socios cooperarios en lugar de asalariados, y por lo tanto no corresponde que sus relaciones dentro de la firma sean reguladas por el derecho del trabajo y de la seguridad social.

Debido a sus características y el compromiso requerido de los socios, el porcentaje de las



auténticas cooperativas de trabajo dentro del conjunto no es muy elevado. Pero debido a la crisis y por iniciativa empresarial como consecuencia de despidos, de retiros voluntarios “forzados”, de jubilaciones anticipadas provocadas por las políticas públicas de privatizaciones y por otra parte como consecuencia del quiebre (y vaciamiento) de firmas debido a crisis económicas, del fracaso de la gestión empresarial o del abandono por parte de sus dueños ante la imposibilidad de pagar las deudas, se han constituido empresas que se han registrado como cooperativas de trabajo, luego de procesos judiciales complicados.

Cuando la creación de falsas cooperativas de trabajo responde a una voluntad empresarial para salir de la esfera del derecho del trabajo, no pagar las deudas laborales y no hacer frente a los costos de preavisos e indemnizaciones, en lugar de un emprendimiento basado en el trabajo solidario, de productores libres, como alternativa a la lógica de producción capitalista, se está frente a asalariados disfrazados de socios cooperarios que a menudo proveen mano de obra a empresas que funcionan según la lógica capitalistas mediante contratos de tercerización y subcontratación, que utilizan a las falsas cooperativas para reducir costos laborales.

En consecuencia, por definición, el empleo en esas unidades económicas que existen en Argentina está precarizado, sus trabajadores no están registrados ante el Ministerio de Trabajo y el Sistema de Seguridad Social a los cuales, por definición, la unidad económica —debido a su estatuto de cooperativa— no les hacen los aportes jubilatorios, ni para las obras sociales sindicales, el seguro de vida colectivo y la prevención de riesgos profesionales (ART). Finalmente, por definición al no existir asalariados, no existe la posibilidad de constituir un sindicato con libertad sindical como para negociar de manera colectiva. Cabe aclarar que desde el año 1992, se encuentra vigente una resolución del ex Instituto Nacional de Acción Cooperativa, actual Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), en la que se establece que las cooperativas de trabajo deben prestar a sus asociados los beneficios de la seguridad social, otorgar las prestaciones dinerarias correspondientes a enfermedades o accidentes de trabajo en iguales condiciones que las que prevén las normas laborales vigentes, brindarles un sistema de obra social o prestaciones de salud para el asociado y su grupo familiar, entre otros. A su vez, las cooperativas de trabajo deben ser inscriptas en los registros oficiales, declarando la cantidad de asociados que la integran. Sin embargo, muchas de las nuevas cooperativas desconocen esta obligación, y debido a la insuficiencia o falta de controles



por parte de los organismos gubernamentales correspondientes, muchos asociados hoy no gozan de estos derechos, estando en una situación totalmente precaria por lo cual se encuentran desprotegidos, recibiendo retiros en concepto de salarios que se encuentran por debajo de las remuneraciones que resultarían de aplicarse los convenios colectivos, y trabajando más allá de las ocho horas de la jornada máxima laboral que prevé la LCT, asociándose esta situación con la “autoexplotación”.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo en las empresas tercerizadas

Los trabajadores que ocupan puestos en las empresas tercerizadas están por lo general sometidos a condiciones y medio ambiente más deficientes que las que prevalecen en la empresa principal.

Sus tasas de rotación son más elevadas y están discriminados de manera negativa pues sus salarios y beneficios sociales son más bajos que los vigentes en la empresa principal, los nuevos trabajadores tienen una escasa información y formación en materia de Cymat y, por tanto, están más expuestos a los riesgos laborales que permanecen a menudo invisibles cuando se hacen las declaraciones de los siniestros.

La precarización resultante de los procesos de tercerización produce una segmentación del colectivo de trabajo, incluso en cuanto al acceso a comedores, medios de transporte, baños y vestuarios, cuando sus actividades tienen lugar en el mismo sitio que la empresa principal.

Los exámenes médicos ocupacionales y periódicos no tienen la misma regularidad y dentro de las empresas tercerizadas se constata una falta de control respecto del cumplimiento de las normas de seguridad. Estadísticamente, los accidentes de trabajo más graves ocurren en las empresas subcontratadas, tercerizadas y las enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo que se han contraído en esas empresas, se manifiestan luego de finalizados los contratos, debido al carácter precario de los mismos y a la elevada rotación.

Todas estas situaciones adoptan un carácter específico en cuanto a las relaciones de trabajo debido a que por el menor tamaño de las empresas tercerizadas, las organizaciones sindicales no existen o son muy débiles y con frecuencia ellas están registradas en ramas de actividad diferentes a las de la empresa principal, dificultando las acciones de solidaridad en caso de

conflictos o de búsqueda de homogeneizar los salarios y condiciones de trabajo.

Serge Paugam (2000) señala que las situaciones de precariedad económica y social son diversas y acumulativas y que se constata en los países capitalistas desarrollados una inestabilidad creciente de las situaciones profesionales y la persistencia de la desocupación. Las amenazas contra la estabilidad y la seguridad en el empleo se han generalizado cualquiera sea el estatuto de la relación salarial. Y cuanto más grande es la precariedad de la situación respecto del empleo, mayores son los riesgos de rupturas sociales y familiares, de reducción de la sociabilidad, de empobrecimiento de los ingresos y deterioro de las condiciones de vida.

La relación salarial del trabajador con su empleo define derechos sociales y constituye el fundamento de la identidad social. Pero la precariedad no debería ser vista así, sólo desde el ángulo de la inseguridad económica y social, sino también: *a)* en función del tipo de trabajo; *b)* de la retribución material y simbólica que se recibe a cambio de los esfuerzos desplegados y *c)* de las relaciones sociales que se establecen en la empresa.

Cuando se habla de precariedad, entre los especialistas no hay unanimidad sobre el contenido, pues eso depende del contexto histórico, económico y social de cada país y de la sensibilidad de los investigadores que la estudian en función del marco teórico predominante. ¿La prioridad se debe dar a la estabilidad en el empleo, al salario, o a las condiciones de trabajo? ¿Precariedad significa la inseguridad en cuanto a la estabilidad y duración de la relación salarial o un trabajo desvalorizado y poco remunerado?

Según Paugam (2000): la precariedad puede plantearse de dos maneras en relación con el trabajo, pues a través de la participación en la actividad productiva de bienes o servicios el trabajador adquiere su identidad y el sentimiento de utilidad social, según las funciones que cumple en la división social del trabajo establecida; o con relación al empleo, pues en la lógica de la protección social tener un empleo registrado asegura derechos sociales (previsión social, cuidado de la salud, protección contra los riesgos del trabajo, cobertura social). La estabilidad en el empleo es la garantía de obtener ingresos a lo largo del tiempo, de asegurar el bienestar y la seguridad social del trabajador y su familia, y contribuye a prever el futuro con serenidad.

Los trabajadores que por el tipo de empleo ocupado tienen el derecho a la estabilidad están



protegidos contra ciertos riesgos del mercado de trabajo o acceden a beneficios o subsidios en caso de suspensiones o despidos. Su integración dentro de la vida de la empresa se articula con el proceso y la organización del trabajo, y con las relaciones sociales de producción.

La inestabilidad en el empleo de un trabajador dentro de una empresa, amenaza la existencia del colectivo de trabajo, puesto que en su ausencia el mismo se ve obligado a adaptarse (incorporar un reemplazante o redistribuir las tareas entre los que quedan) para compensar la pérdida. Por otra parte, los que por ser despedidos o correr ese riesgo dejan de tener un futuro en la empresa, no se sienten implicados por un proyecto común, se consideran estar fuera del colectivo de trabajo, pierden interés en lograr la productividad y la calidad prescriptas por su tarea y dejan de involucrarse. Su identidad profesional es vulnerada porque al correr ese riesgo se sienten desvalorizados por la empresa a la cual destinaron muchos esfuerzos a lo largo de su tiempo de permanencia y surge un sentimiento de inutilidad y de abandono, porque los derechos laborales y sociales están vinculados con la estabilidad en el empleo.

El asalariado también se considera en una situación de precariedad y tiene el sentimiento de ser poco útil cuando considera que está mal pagado, que realiza un trabajo carente de interés, cuyos requerimientos están por debajo de sus calificaciones y competencias y es poco reconocido por la empresa.

Los cambios en las formas de gestión de la fuerza de trabajo por la introducción de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de las nuevas formas de organización del trabajo (rotación de puestos, ampliación y enriquecimiento de tareas, trabajo en grupos), la elevación de las exigencias en cuanto al nivel de calificaciones, el estímulo a la iniciativa personal, la autonomía, la responsabilidad y el autocontrol de los asalariados, que en muchos casos pueden constituir un desafío estimulante y brindar satisfacciones, no significan necesariamente que va a desaparecer la alienación en el trabajo y que logrará un progreso general de su situación asegurando su estabilidad dentro en la empresa.

En efecto, al mismo tiempo que se introducen esos cambios para mejorar la competitividad de las empresa y organizaciones, surgen mayores restricciones debido a la fijación de objetivos situados por encima o en el límite de las posibilidades normales de los operadores y que como resultado incrementan la fatiga y el sufrimiento, debido al fortalecimiento de la disciplina y el



control, a la intensificación de los ritmos de trabajo en la búsqueda de reducir el tiempo muerto, a la instauración de métodos inspirados en la experiencia japonesa que tensionan el trabajo (el trabajo justo a tiempo, el perfeccionamiento continuo de la producción, el control total de la calidad, la responsabilización del trabajador en cuanto a los resultados de la producción, etc.). Todo esto genera angustia y ansiedad, sensación de *stress*, *burnout*, puesto que hay premios y castigos pecuniarios, según los resultados con repercusiones síquicas y mentales.

También surge una insatisfacción en cuanto al no reconocimiento social del trabajo por parte de los responsables de la empresa u organización y mandos medios. Esto se manifiesta no sólo por el bajo nivel de la retribución económica en relación con el desarrollo y resultado de las tareas, sino también por los riesgos del medio ambiente trabajo que se deben asumir, por los conocimientos y la experiencia adquiridas que son aplicados en la producción de bienes y de servicios, por las reducidas posibilidades de promoción que otorga la empresa y por el trato autoritario y despectivo que desacredita al trabajador frente a sus compañeros.

Los grandes cambios ocurridos en el mercado de trabajo y en la relación salarial desde mediados de los años setenta pueden sintetizarse así: aumento del desempleo y el subempleo, crecimiento de la informalidad, del trabajo no registrado y del empleo precario. Cuando como resultado del proceso de crecimiento económico o de las políticas de empleo se frena o se revierten esas tendencias de estancamiento o recesión, en un primer momento la mayoría de los nuevos empleos son precarios: se trata de contratos de duración por tiempo determinado, trabajos temporarios contraídos por medio de agencias de servicios eventuales, pasantías que se renuevan sucesivamente, prolongados periodos de prueba, etcétera.

Las trayectorias profesionales son muy diferentes según los países, las profesiones, y las ramas de actividad, sus itinerarios van: *a)* desde la inactividad hacia el empleo o el desempleo; *b)* desde el desempleo al empleo o a la inactividad y *c)* desde el empleo hacia el desempleo o la inactividad. Eso depende de la evolución macroeconómica, de la situación del mercado de trabajo, y del modo de gestión del trabajo por parte de las empresas u organizaciones que son quienes establecen la demanda y, por otra parte, desde el lado de la oferta de fuerza de trabajo, de las calificaciones y competencias adquiridas por los trabajadores que tienen o buscan un empleo, según su género y edad, tomando en cuenta sus requerimientos en materia de horarios



de trabajo, de salarios directos e indirectos, de condiciones y medio ambiente de trabajo y de sus exigencias o expectativas en cuanto al contenido y organización del mismo.

La experiencia enseña que cuando las empresas de cierta dimensión buscan ser competitivas en cuanto a la productividad, los costos unitarios, calidad, la variedad y la novedad de los productos que comercializan en el mercado, se privilegia el empleo estable y con altas calificaciones y competencias, se busca fidelizar los empleados y ofrecerles posibilidades de hacer carrera dentro del establecimiento, de la empresa o del grupo para no perder ese “capital humano”. En esas condiciones normalmente aumenta la satisfacción en el trabajo, que es función de variables directas e indirectas (Paugam, 1997). Las directas se relacionan básicamente con el contenido del trabajo en sí mismo, con las posibilidades de promoción, el salario, los beneficios y la protección social, la calidad de las relaciones con los colegas y con los superiores jerárquicos, la duración y configuración de los horarios de trabajo, la libertad y responsabilidad para tomar iniciativas en cuanto al desarrollo de la actividad, el reconocimiento de las calificaciones formales y tácitas. Las variables indirectas se refieren a las características de la unidad productiva, en cuanto a la organización del trabajo, el clima o ambiente laboral, las condiciones y medio ambiente de trabajo (existencia y control de riesgos físicos, químicos, biológicos y de seguridad, con la carga física, síquica y mental del trabajo resultante), las posibilidades de aprender y de mejorar la formación profesional y el saber productivo con la que se ingresó.

Las precariedad, sus causas y sectores donde más impacta

Las encuestas y los medios de comunicación masiva coinciden en afirmar que en la actualidad existe un fuerte y creciente sentimiento de inseguridad e inestabilidad entre los asalariados: el desempleo y la consiguiente pérdida de los derechos laborales y de protección social están entre sus principales causas. El trabajo informal, el empleo no registrado y el empleo precario existieron siempre en nuestro país, pero aumentaron fuertemente desde mediados de los años setenta, cuando a nivel mundial se produjo la crisis del régimen de acumulación y esto tuvo repercusiones en el país.

Debido a los cambios del régimen de acumulación ya mencionados, para sobrevivir las empresas tienen una creciente necesidad de flexibilidad productiva para adaptarse a las rápidas



e imprevisibles variaciones cuantitativas y de contenido (variedad y novedad) de la demanda y al cambio científico y tecnológico, en un contexto de fuerte competitividad internacional. En esto consisten las principales causas originarias de la precariedad. Una de las políticas adoptadas en caso de necesidad, es el recurso a los contratos de duración por tiempo determinado (CDD), al trabajo contratado por medio de agencias de servicios eventuales u otras modalidades de empleo precario que reducen los riesgos y los costos empresariales, pero que al mismo tiempo generan inestabilidad e inseguridad entre los trabajadores más frágiles y riesgos de desempleo al concluir su duración con sus secuelas de pobreza, indigencia y exclusión social dada la insuficiencia de la cobertura y del monto del seguro contra el desempleo, cuando existe y se puede acceder a él.

Es en ese contexto que se debería volver a plantear el problema de la protección del empleo, de su estabilidad y del trabajo registrado de los asalariados. Por el impacto de la globalización y las crisis, la demanda de bienes y servicios sufre variaciones parcialmente imprevisibles derivadas de fluctuaciones cíclicas y de la estacionalidad. Las empresas tienen necesidad de adaptar su dotación de fuerza de trabajo a dichos cambios y lo hacen modulando (aumentando o disminuyendo) el volumen del empleo y al mismo tiempo tratando de adaptar las calificaciones profesionales de la mano de obra tanto a las exigencias de calidad, variedad y novedad que surgen del mercado, como a las evoluciones de las técnicas de producción y de gestión empresarial.

Este proceso adaptativo es más importante en los sectores de servicios que en la producción de bienes, porque aquellos no se pueden almacenar, deben ser producidos en periodos de tiempo específicos (comercio, restaurantes, centros de llamadas, transportes, turismo, etcétera). Como los volúmenes de producción y de la demanda global se desplazan de manera progresiva en el tiempo desde los bienes hacia los servicios, en estos últimos la actividad es cada vez más irregular y el horario de trabajo de unos trabajadores coincide con el horario de no-trabajo de otros, aumentando progresivamente las actividades laborales en los horarios normalmente destinados al reposo y en los fines de semana o en periodos vacacionales (es la situación prevaleciente en restaurantes, supermercados, actividades culturales, deportes, turismo, recreación, etcétera).



Según la experiencia internacional, la demanda de trabajo en el sector servicios tiende a hacer crecer las “formas particulares de empleo” (empleos contratados por medio de empresas de servicios eventuales, contratos de duración por tiempo determinado o a plazo fijo, trabajos a tiempo parcial, etc.), que como implican a veces horarios de trabajo desfasados, tienen impacto sobre los horarios de la vida familiar. Para hacer frente a esos trastornos esta situación podría dar lugar a una concertación social para acondicionar socialmente los horarios de los transportes públicos, las escuelas, las oficinas públicas, y también de las empresas, a fin de facilitar la conciliación de los horarios de la vida familiar con los de la actividad profesional.

La necesidad de amortizar más rápido los bienes de capital fijo, obliga a las empresas a trabajar en varios turnos y ajustar sus efectivos de manera rápida siguiendo la evolución de la demanda y esto se acelera por el incremento de la importancia del sector servicios; pero en caso de tener que proceder a la reducción de personal, el impacto sobre éste depende de la existencia y características del servicio público de empleo, del seguro contra el desempleo y del sistema de formación y reconversión profesional.

El mayor volumen del empleo requerido a las empresas para hacer frente a un pico de la demanda se puede obtener mediante la “flexibilidad externa”, contratando nuevo personal (permanente con CDI, o más frecuentemente recurriendo a los CDD, a las ETT, al trabajo a tiempo parcial, a la subcontratación, a las pasantías, etc.) o mediante la “flexibilidad interna”, movilizandolos trabajadores disponibles hacia los puestos donde se han producido ausencias, modulando la duración del tiempo de trabajo de los que están empleados (horas extras, horarios flexibles), con acciones de formación y reclasificación para reconvertir la mano de obra disponible. Pero por su naturaleza, en muchas actividades del sector servicios es difícil poder garantizar en ciertos puestos de trabajo un empleo a pleno tiempo o un empleo a lo largo de todo el año y con una perspectiva de estabilidad de largo plazo.

Como a medida que un país se desarrolla, se observa dentro de la estructura de empleos la tendencia a reducir la proporción de los asalariados con pocas calificaciones profesionales (y bajos salarios) por efectos del sesgo tecnológico, cuando se producen esos ajustes comienza a predominar la inestabilidad de esos trabajadores cuyo empleo deviene cada vez más precario.

Para hacer frente a los riesgos e incertidumbre de la inestabilidad y la inseguridad, los



asalariados recurren al pluriempleo, aceptan trabajos de carácter precario, buscan o aceptan los “contratos de actividad” (sin un puesto fijo, trabajando sucesivamente para varios empleadores para no quedar desocupados), aceptan las ofertas de las empresas de servicios eventuales o de trabajo temporario (ETT), máxime cuando el seguro contra el desempleo cubre durante un tiempo limitado a un reducido porcentaje de trabajadores y otorga un monto insuficiente de subsidio.

La subcontratación ha permitido poner en práctica, sobre todo en las empresas subcontratistas, la mayoría de las formas de flexibilización de la fuerza de trabajo que se han mencionado. En esencia es una consecuencia de la progresiva y espasmódica emergencia de un nuevo paradigma productivo luego de la crisis y las reformas estructurales de mediados de los setenta, que entre otras cosas ha cuestionado la racionalidad económica de las grandes empresas y de la integración vertical de la producción donde predominaban los verdaderos empleos.

La existencia de empresas subcontratadas (que pueden ser medianas, pequeñas y en el límite hasta unipersonales como sería el caso de trabajadores por cuenta propia) se amplió y diversificó en todos los sectores, incluso en el sector público, desde mediados de los setenta, luego de la crisis.

Con respecto al viejo paradigma productivo, la subcontratación significa la desintegración vertical del proceso productivo dejando a cargo de otra empresa, concursada o designada de manera discrecional –que puede ser incluso una subsidiaria o una unidad de negocio de la empresa contratante, pero jurídicamente independiente–, la fabricación de piezas o subconjuntos o la prestación de ciertos servicios que anteriormente tenían lugar dentro de la gran empresa con una organización productiva integrada verticalmente.

¿Por qué las empresas grandes y medianas recurren cada vez con mayor frecuencia a la subcontratación? Porque en una gran empresa, integrada verticalmente, los costos fijos son muy importantes y a menudo hay indivisibilidades en materia de inversiones, que por su tamaño generan elevados costos. Para poder competir en un mercado mundializado, responder rápidamente a los cambios cuantitativos y cualitativos de una demanda que es vez más exigente y que varía fuertemente en el corto plazo, los empresarios deben tratar de reducir sus costos. En ese caso, prefieren actuar directamente sobre los costos variables, es decir esencialmente los



salarios directos e indirectos. La subcontratación permite a las grandes y medianas empresas reducir costos porque la producción o los servicios que se subcontratan no son los que generan más valor, sino aquellos que generan pocos beneficios porque usan tecnologías intensivas en trabajo, que facilitan el desencadenamiento de conflictos, guardando para sí las más rentables, las que dan lugar a la marca.

Las empresas subcontratistas son a menudo depositarias de actividades riesgosas, donde reina la incertidumbre, pues la empresa contratante transfiere hacia aquellas las dificultades provocadas por la crisis y la incertidumbre, cuando bajan las tasas de ganancias para el conjunto del sector o de la rama de actividad.

Las empresas contratantes, por su magnitud y porque frecuentemente tienen que contar con organizaciones sindicales propias o comisiones sindicales internas, son más vulnerables a los conflictos pues éstas pueden demandar altas tasas de salarios de acuerdo con la productividad promedio de los factores de la producción. Las subcontratistas, debido a su menor talla y a modos de gestión de la fuerza de trabajo con orientaciones paternalistas, tienen con frecuencia tasas de sindicalización más bajas que el promedio de la rama. Puede ocurrir entonces que una empresa subcontratista, resultante de la tercerización, establezca salarios más bajos y menores beneficios sociales en convenios colectivos con su personal que en el caso de que dichas actividades quedarán a cargo de la empresa contratante, generando para esta una tasa de ganancia elevada.

Por otra parte, los procesos de subcontratación y tercerización ponen de relieve que dentro de estas empresas diversas modalidades mencionadas de la flexibilidad están muy presentes, y que se instauran formas diversas de selección y reclutamiento que provocan la segmentación de la fuerza de trabajo, intensificando las divisiones y tensiones dentro del colectivo de trabajo.

Finalmente se consolida una nueva modalidad de división del trabajo, es decir la división social entre empresas que es una modalidad de gestión, para reducir costos y ganar en flexibilidad.

En algunos casos las empresas subcontratistas son una emanación de la empresa contratante, aunque jurídicamente autónoma, que esta crea con el objeto de lograr varios objetivos: resolver complejos problemas de gestión de la producción generados por el efecto dimensión, reducir el



personal de planta permanente que es más sensible ante la acción sindical, intensificar el trabajo de sus miembros por la presión que ejerce el desempleo o simplemente para reducir sus costos unitarios de producción.

Si se analizan con una perspectiva histórica, se observa que los denominados “empleos típicos”, “verdaderos empleos” (seguros, estables y con protección social) van disminuyendo en términos absolutos en los principales países capitalistas industrializados y en todas las naciones ha comenzado a reducir su porcentaje sobre el total; por otra parte esa proporción es cada vez más pequeña cuando la economía de un país está menos desarrollada.

Por el contrario, desde hace tres décadas los trabajos/empleos precarios, donde predominan “formas específicas de empleo”, “formas particulares de empleo” -con las características analizadas en la primera parte de este documento- han pasado a ser la mayoría de los nuevos empleos creados tanto en el sector público como en el privado; su proporción dentro del total crece en todos los países.

Consideramos que dentro de la categoría de trabajo/empleo precario quedan incluidas total o parcialmente las otras dos modalidades de relación salarial: trabajos/empleos no registrados, así como trabajos/empleos y unidades económicas informales. En efecto, todos los trabajos/empleos informales y los que se encuentran en las unidades económicas informales, así como los trabajos/empleos no registrados, tienen en común su carácter precario.

Reflexiones y perspectivas

El proceso de tercerización y de subcontratación emerge como una necesidad del modo de producción capitalista en su fase actual, para hacer frente a sus contradicciones. De modo que estamos en presencia de un fenómeno estructural donde hace falta más estudios empíricos para identificar sus múltiples modalidades. Para intentar cambiarlos o de frenar su impacto negativo sobre el empleo y las condiciones y medio ambiente de trabajo es necesario cambiar el actual modo de desarrollo, es decir modificar las formas institucionales (el Estado, la moneda, la inserción en la división internacional del trabajo, las formas de la competencia en el mercado y la relación salarial) que condicionan y orientan el proceso de acumulación del capital para instaurar uno nuevo. Esa tarea no puede concretarse en el corto plazo, requiere diseñar un



proyecto alternativo y no puede intentarse sin la activa participación de los trabajadores, contando con el apoyo de los intelectuales que asignen al trabajo un valor central en la sociedad y de los demás actores sociales que compartan esa orientación.

Bibliografía

Boyer, Robert. y Julio C. Neffa (coords.) (2004), *La economía argentina y su crisis (1976-2001. Visiones institucionalistas y regulacionistas*, Buenos Aires, CEIL- PIETTE-CONICET, Trabajo y Sociedad, Miño y Dávila, CDG

--(coords.) (2007), *Salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo. La experiencia argentina*, Buenos Aires, CEIL-PIETTE-CONICET, Miño y Dávila, Trabajo y Sociedad, CDC.

Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Cortés, Fernando (2002), “La metamorfosis de los marginales: La polémica sobre el sector informal en América Latina” en De la Garza, Enrique, (ed.), *Tratado Latino- americano de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.

Esping-Andersen, Gøsta y M. Regini (2001), *Why deregulate labour markets?*, London, Oxford University, .

Etala, Carlos Alberto (1989), “Medidas para afrontar dos manifestaciones de la precarización del empleo: el trabajo en negro, y el funcionamiento desviado de las agencias de trabajo temporario”, *Revista Derecho del Trabajo*, Buenos Aires.

Freyssinet, Jacques (1976), “*Methodes d’analyse des structures d’emploi en écono- mies sousdéveloppés*”, Grenoble, IREP, Université des Sciences Sociales de Gre- noble II, mimeo.

Galin, P. y Novick, M. (comp.) (1990), “La precarización del empleo en la Argentina”, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, OIT, CIAT, Clacso.

Gallart, María Antonia (2007), “Enfoques actuales sobre el sector informal” en Ministerio de Trabajo, *Estructura productiva y empleo. Un enfoque*, Madrid, Empleo y Seguridad Social.

Giosa Zuazúa, N. (2005), “El empleo precario en Argentina”, *Documento CIEPP*, mayo.
Labini, P. (1964), “El empleo precario en Sicilia”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 3, vol. LXIX.

Lautier, Bruno (2004), “L'économie informelle dans le tiers monde”, collection Répères, nouvelle édition, Paris, La découverte.
Lépore, Eduardo, Roca, Emilia, Schachtel, Lila y Diego Schleser (2006), “Evolución del empleo registrado y no registrado durante el periodo 1990-2005”, Buenos Aires, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEYEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEYSS).

Lindemboim, Javier (2001), “El deterioro del mercado de trabajo y las ‘nuevas’ relaciones laborales”, *Enoikos*, núm. 18, junio.

Monza, Alfredo (2000), “La evolución de la informalidad en el área metropolitana en los años noventa. Resultados e interrogantes” en Carpio, Jorge, Klein, Emilio, y Novacovsky, Irene (comp.), *Informalidad y exclusión social*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT.

Neffa, Julio C., Panigo, Demian , Pérez, Pablo y Giner, Valeria (2005), *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE-CONICET, Miño y Dávila, .

Neffa, Julio César, Biaffore Eugenio, Cardelli Mariano y Gioia Sebastián (2005), “Las principales reformas de la relación laboral operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos e indirectos sobre el empleo”, *Materiales de Investigación*, núm. 4, Buenos Aires, CEIL-PIETTE-CONICET.

Neffa, Julio C., Battistini, Osvaldo, Panigo, Demián y Pablo Pérez (1999), “Exclusión social en el mercado del trabajo. El caso de Argentina”, *Documento de Trabajo*, núm. 109, Chile, OIT, Fundación Ford.

Oliveira, Francisco (1979), “La economía brasileña: crítica a la razón dualista”, *Trimestre Económico*, núm. 158, vol. XL, abril-junio.



Paugam, Serge (2000), *Le salarié de la precarité*, Paris, PUF.

Pok, C, Lorenzetti, A. (2002), “Los perfiles sociales de la informalidad en Argentina”, Taller Informalidad y Género en la Argentina, Wiego (Women in Informal Employment, Globalizing and Organizing) y CIEPP (Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas), Buenos Aires.

(1992), “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”, *Documento de Trabajo*, Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM-CIE, OEA-INEI noviembre, Buenos Aires.

Roca, Emilia y J. Manuel Moreno (2000), “El trabajo no registrado y la exclusión de la seguridad social” en Carpio, J., Klein, E., I. Novakovsky, (comps.), *Informalidad y exclusión social*, Buenos Aires, OIT, Siempre, Fondo de Cultura Económica.

Rodríguez, Enríquez, C. (2002), “Indicadores de precariedad laboral como estimación de la zona de vulnerabilidad social” en Andrenacci, L., *Cuestión social y política social en el Gran Buenos Aires*, Buenos Aires, Al Margen, Universidad Nacional de General Sarmiento.

Tokman, Víctor, (2004.), *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, Santiago, Fondo de Cultura Económica.