



EL HETE A LA LUNA

Menos salario y responsabilidad

<http://www.elcohetealaluna.com/reformalaboral/>



Reforma laboral, tercerización laboral y responsabilidad empresarial en Argentina

Victoria Basualdo (AEyT de FLACSO-CONICET)

El proyecto de contra-reforma laboral presentado en el Senado y que cuenta con la aprobación de la cúpula directiva de la Confederación General del Trabajo y el rechazo activo y visible de un amplio arco de organizaciones sindicales, sociales y políticas, incluyendo a las dos CTA y a la Corriente Sindical Federal, no sólo afecta conquistas laborales históricas sino que introduce al mismo tiempo un replanteo significativo de cuestiones referidas a responsabilidad empresarial, consolidando una

ofensiva contra las posibilidades y alcances de la negociación colectiva centralizada. La regulación de la tercerización laboral aparece en la reforma argentina, al igual que en el caso de Brasil, como un punto central presente tanto en el proyecto de reforma inicialmente distribuido, como en el proyecto de reforma laboral final presentado al Congreso, con impactos de enorme alcance.

La tercerización es un fenómeno complejo que tiene como núcleo central la modificación radical de la relación dual entre empleadores y trabajadores, a partir de la intervención de un tercero (que en el caso de la forma específica de la sub-contratación es una empresa contratista) a quien la empresa principal delega partes del proceso de trabajo antes a su cargo. En un marco de profundas transformaciones productivas y laborales a nivel mundial, tuvo un gran desarrollo en Argentina y América Latina, con un primer ciclo de expansión al calor de las dictaduras en los años 70, otro proceso de crecimiento y profundización en los años 90 estrechamente asociado a la reforma del Estado y a la instalación del neoliberalismo en la región, y otro ciclo de consolidación y crecimiento incluso en una etapa de generación de empleo y expansión de derechos en América Latina luego del cambio de siglo. A la luz de datos y estudios recientes, algunos de los cuales analizaremos aquí, esta estrategia empresarial ha tenido un papel muy significativo en la consolidación de procesos de fragmentación de la clase trabajadora y de debilitamiento de sus organizaciones.

1974

La relevancia de la cuestión de la tercerización laboral y los impactos de una de sus formas, la subcontratación, ya había sido identificada cuando se elaboró la Ley de Contrato de Trabajo de 1974. Frente a la amenaza que ésta podía implicar en términos de la pérdida de derechos de los trabajadores/as y la división y fragmentación del colectivo laboral, se respondió desde la norma legal en dos vías principales. En el art. 32 de la LCT de 1974 se estableció, por un lado, que toda subcontratación que hicieran los empleadores de actividades principales o accesorias (esta cuestión es clave: se alude tanto de las actividades centrales del proceso productivo como de las que se consideran periféricas, como seguridad, limpieza y comedor, entre otras), implicaría que la principal exigiera a la empresa subcontratada el cumplimiento de todas las obligaciones laborales, sino la responsabilidad solidaria de la principal respecto de todas las obligaciones contraídas. Por otra parte, cuando la subcontratación se aplicaba a actividades normales y específicas del establecimiento se consideraba que la relación de trabajo respectiva del personal estaba constituida con la principal, exigiendo la aplicación del mismo convenio colectivo y la representación sindical de la actividad de la principal.

1976

La dictadura en 1976, al calor de una intensa tarea represiva que implicó el establecimiento del terrorismo de estado, y de la implementación de transformaciones muy relevantes en la estructura económica, tuvo un activismo legislativo destacable que incluyó la mutilación y/o modificación de cuestiones centrales de la Ley de Contrato de Trabajo. En la reconfiguración de la LCT operada en 1976 por los equipos legales de la dictadura y luego modificada en **1998** en el marco de la flexibilización laboral, el artículo referido a la cuestión de la subcontratación, que pasó a ser el art. 30, se eliminó la mención explícita y clara a la protección de los trabajadores en los casos de subcontratación de actividades principales y accesorias dejando sólo la mención a subcontratación en actividades normales y específicas del establecimiento. En estos casos se dejó en pie la obligación de la empresa principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones de los contratistas y subcontratistas en el adecuado cumplimiento de las leyes laborales, estableciendo que el incumplimiento de los requisitos volvía responsable en forma solidaria al principal por las obligaciones de los cesionarios o subcontratistas respecto del personal.

Es decir, a partir de la reforma introducida en 1976, los trabajadores y sus organizaciones perdieron, junto a tantas otras conquistas logradas, herramientas de freno frente a los efectos devastadores de la subcontratación. Estos derechos perdidos no se recuperaron en las décadas siguientes, lo cual abrió el camino para un crecimiento de la tercerización tanto en el empleo público como en el privado, en la industria como en servicios y en el empleo rural. Sin embargo, aún en esta reforma implementada en un contexto de violación sistemática de los derechos humanos y persecución y

represión contra los trabajadores, sus dirigentes y organizaciones (y el secuestro, tortura y desaparición de algunos de los abogados laboristas que habían redactado la LCT de 1974, como Norberto Centeno), **subsistió el reconocimiento tácito de la posibilidad de reclamar la responsabilidad solidaria de la empresa principal en caso de incumplimientos de la empresa contratista.**

2017

Respecto de la responsabilidad empresarial en procesos de tercerización laboral, **este proyecto implica un retroceso mucho mayor en los derechos de los trabajadores que el que había logrado en este campo la dictadura más represiva y regresiva de la historia argentina.** Establece que la obligación de control por parte de la principal en el caso de actividades normales y específicas no lleva a la responsabilidad sino que resulta en este caso una vía para **EXIMIR de responsabilidades a la principal:** “Los cedentes, contratistas o subcontratistas que cumplan con las obligaciones de control establecidas en este artículo y así lo acrediten ante las autoridades administrativas y/o judiciales competentes, **quedarán eximidos de la responsabilidad solidaria prevista en el párrafo anterior.**”

Más aún, el proyecto de ley ni siquiera presenta el requisito de control del cumplimiento de las leyes laborales por parte de la principal a las contratistas para un conjunto de actividades a las que considera por fuera de las actividades normales y específicas, calificándolas de “complementarias” y afirmando que en estos casos no habrá ninguna responsabilidad de la principal indicando que no sería aplicable a actividades de “limpieza, seguridad, montaje de instalaciones o maquinarias, servicios médicos de emergencia y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática, que se efectúen en el establecimiento o explotación. Tampoco será aplicable a los servicios de transporte de personas, desde y hacia el establecimiento o explotación.”

Adicionalmente, al establecer que será necesario notificar a los sectores sindicales involucrados, el proyecto presentado asume como al pasar que la representación sindical será distinta en la principal que en las contratistas. El proyecto se posiciona aquí en las antípodas de la LCT de 1974, norma en la que se exigía la aplicación a los tercerizados de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad de la principal, pasando a reconocer explícitamente en el proyecto representaciones sindicales distintas para trabajadores de la principal y para los tercerizados.

Esta reforma trae consigo entonces un replanteo radical de la responsabilidad de la empresa principal respecto a los derechos laborales de los trabajadores tercerizados, que aparece reducida al mínimo o directamente negada, en forma inédita, al tiempo que se legitima la existencia de distintas representaciones sindicales para trabajadores directos y tercerizados. No sólo contempla la posibilidad de la tercerización en todas las actividades productivas, sino que apunta a limitar al máximo o incluso eliminar la responsabilidad de la empresa principal respecto de los efectos de los procesos de subcontratación en el marco del proceso productivo que coordina y domina. En este punto la reforma laboral argentina se coloca a la vanguardia del dramático y extremo proceso de reconfiguración de los derechos laborales en América Latina, que alcanzó en Brasil su punto extremo.

Los números de la tercerización

Ser realizaron en los últimos años aportes significativos al análisis de la tercerización laboral, con evidencias contundentes y significativas para Argentina y América Latina. Sumaremos aquí datos de un informe inédito sobre Argentina coordinado por Sebastián Etchemendy y elaborado por un equipo de especialistas de la Subsecretaría de Planificación de Políticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social entre 2014 y 2015, que permiten un diagnóstico empírico-comparativo a nivel intersectorial sobre la situación reciente en materia de tercerización laboral en actividades clave de la economía argentina: telefonía, televisión, electricidad, gas, siderurgia e

indumentaria.¹ Los datos sobre empresas clave de estos sectores son contundentes, en primer lugar para actividades como indumentaria, donde las cadenas de subcontratación conviven con niveles sin precedentes de informalidad laboral y las estimaciones disponibles estiman que para 2007 el 92,7% de la producción se realizaba a través de cadenas de subcontratación. En telefonía se analizan datos sobre trabajadores subcontratados en telefonía fija en Telefónica, que eran en 2007 el 39% de la planta total en Argentina, 46% en Chile, 63% en Perú, 73% en Colombia y el 81% en Brasil. En televisión, luego de años de lucha y organización contra la tercerización que logró el pase a planta de trabajadores en muchas compañías, empresas como Telecentro tenían un 76% de sus trabajadores subcontratados. En electricidad, los trabajadores subcontratados eran en 2014 el 67% de la planta en Tucumán, el 57% en Jujuy, el 53% en La Rioja, el 52% en Salta, el 46% en San Juan, para tomar algunos de los casos más graves. En gas, los trabajadores tercerizados alcanzaban en 2014 al 54, 5% de la planta en la empresa Gas Natural Ban, y al 45,5% en Metrogas. En actividades dinámicas y estratégicas como la siderurgia, donde se recuperan datos de investigaciones académicas realizadas en diálogo con el equipo de trabajo, las estimaciones para la empresa Acindar (Villa Constitución) para el año 2014 muestran que los trabajadores tercerizados superaban el 50% de la planta total (52 o 54% según las estimaciones disponibles basadas en los seguros de vida), y de ellos más del 70% de los trabajadores tercerizados desempeñaban tareas en el giro principal.

Estos datos confirman lo analizado en investigadores de otros equipos con evidencias sobre tercerización en industria y servicios pero también sobre el empleo estatal y actividades rurales, todo lo cual indica que no estamos refiriéndonos a un fenómeno de importancia secundaria, sino a una dimensión central y clave en las relaciones laborales. Esta cuantificación de los niveles de tercerización no nos permite determinar sin embargo qué implicaba para estos trabajadores/as estar enmarcados en ese tipo de relación laboral. Un dato central para determinar el impacto son las brechas salariales, que por su magnitud permiten demostrar la existencia de trabajadores de primera y de segunda categoría. En los cuadros adjuntos, elaborados por el equipo coordinado por Etchemendy con datos de SIPA y presentados en eventos académicos sobre la especialidad, se puede comprobar que en 2014 los trabajadores de las contratistas en telecomunicaciones ganaban un 35% menos que los de planta, y los de la sub-contratista (siguiente eslabón), un 51% menos; en televisión, los trabajadores de las contratistas ganaban un 47,8% menos que los de planta; en electricidad, un 36,7%, en Gas un 45,5%, y en siderurgia, en la rama 17, la más desfavorecida, un 47,6% menos que los directos. Los datos muestran, además, como aumentan sistemáticamente en los casos de tercerización los niveles salariales no sólo por debajo de los básicos por convenio, sino incluso por debajo del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Pero estos diferenciales salariales, aún con su magnitud, no cubren otras dimensiones centrales que implica la tercerización. La información recogida por este equipo para el año 2008 muestra que los trabajadores tercerizados en telefonía dedicados a mantenimiento de redes encuadrados en UOCRA no sólo ganaban un salario 42% menor que los directos encuadrados en FOETRA, sino que tenían una jornada más larga (8 horas en vez de 7), realizaban un 50% más de averías (7,5 contra 5), y tenían una representación gremial en el lugar de trabajo mucho menor. Esto se repetía en otras actividades como Ventas, donde los trabajadores encuadrados en el sindicato de Comercio en 2008 no sólo ganaban un 53% menos que los directos encuadrados en FOETRA, y también tenían una jornada laboral más larga (8 horas contra 7). Datos como éstos, en vinculación con evidencia adicional sobre condiciones de trabajo, equipamiento y capacitación deficientes permiten comprender por qué la gran mayoría de los “accidentes” laborales, algunos de ellos mortales, presentan una recurrencia alarmante entre los trabajadores tercerizados. El diagnóstico aportado por

¹ Sebastián Etchemendy (coord.), Guillermo Gianibelli, Marcelo Mangini, Juan O'Farrell, Juan Ottaviano, Laura Perelman, Julia Strada, "La Tercerización Laboral en Argentina: Evidencia, Análisis y Propuesta de Regulación", manuscrito inédito elaborado en el marco de la Subsecretaría de Planificación de Políticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2015.

este equipo fue la base para promover dentro del mismo la elaboración, por parte de expertos en derecho laboral, de un proyecto de regulación progresiva de la tercerización laboral que se proponía aportar elementos aún más avanzados de protección de los trabajadores que los contenidos en la LCT de 1974, el cual no llegó a ingresarse al Congreso antes de diciembre de 2015.

Si estos niveles de tercerización y estos impactos fueron posibles en un marco de intervención estatal proactiva, de crecimiento económico y del empleo y de expansión de la negociación colectiva así como de ampliación de derechos sociales, sólo resta imaginar lo que puede ocurrir con este fenómeno y su impacto sobre la clase trabajadora y el movimiento sindical en una etapa de reconfiguración radical del tipo de intervención estatal, y de la mano de una reforma que no sólo implica una pérdida derechos laborales básicos, sino que incluso apunta a blindar y disociar a la empresa principal de su responsabilidad sobre los incumplimientos y violaciones de derechos y a avalar la representación sindical diferenciada de directos y tercerizados. Es de esperar que a partir del diagnóstico de la profundidad y alcance de esta ofensiva puedan ponerse en juego algunos de los recursos centrales cultivados por la clase trabajadora argentina como su capacidad de movilizarse, construir articulaciones entre sectores y corrientes distintas a nivel local, nacional y también regional e internacional, fortaleciendo las alianzas con organizaciones exigiendo derechos desde una perspectiva de género y migrantes entre otros, y reactivarse en sus procesos de organización y militancia de base para interpelar a las dirigencias.

Brecha salarial respecto a la empresa principal expresada como %* (2014)

Actividad	Lugar cadena	Total empresas	Porcentaje de jerárquicos	Brecha con la principal**	Brecha máxima entre categorías de CCT principal
Telecomu.	Principal	4	25.0	-	-62%
	Contratista	48	23.4	-35%	
	Subcontratista	35	0.4	-51%	
TV	Principal	3	27	-	-43.5%
	Contratista	61	2	-47.8%	
Electricidad	Principal	5	11.1	-	-59%
	Contratista	9	16.8	-36.7%	
Gas	Principal	2	26	-	-54.7%
	Contratista	17	12.5	-45.5%	
Siderurgia	Principal	4	21.0	-	-32%
	Rama 21	2	5.5	-4.4%	
	Rama 17	72	5.8	-47.6%	

Fuente: Etchemendy et al., "La Tercerización Laboral en Argentina: Evidencia, Análisis y Propuesta de Regulación" en base a datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

* El salario promedio fue calculado en base a la masa salarial y el empleo promedio de cada empresa, de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2014

** Excluye al personal jerárquico y fuera de convenio

**Distribución de los trabajadores según tramo salarial, sector y tipo de empresa (2014).
Expresado como porcentajes**

Actividad	Lugar en la cadena	A: Trabajadores con salario inferior al SMVM	B: Trabajadores entre el SMVV y por debajo del SBC	Trabajadores con salario inferior al SBC (A+B)
Telecomunicac.	Principal	1	5	6
	contratista	9	65	74
	subcontratista	33	42	75
TV	Principal	2	2	4
	contratista	21	22	43
Electricidad	Principal	1	0	1
	contratista	3	8	11
Gas	Principal	0.3	4.6	4.9
	contratista	5.4	45.6	51
Siderurgia	Principal	0.7	0.8	1.5
	rama 21	0.4	0.1	0.5
	rama 17	3.8	3.7	7.5

Fuente: Etchemendy et al., "La Tercerización Laboral en Argentina: Evidencia, Análisis y Propuesta de Regulación" en base a datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).
SMVM: Salario Mínimo, Vital y Móvil/ SBC: Salario Básico de Convenio.