

Informe Final de Proyectos de Investigación Universidad Nacional de Moreno

Identificación del proyecto

Tipo de proyecto y año de convocatoria:	Convocatoria UNM (PICYDT) AÑO 2016
Nombre completo del proyecto:	Subcontratación y calidad del empleo privado. Un estudio para la región oeste del conurbano bonaerense.
Director/a:	Mg. Noemí Giosa Zuazua
Lineamiento prioritario ¹	Trabajo y Educación – Sublíneas: Estudio sobre Empleo y Mercado de trabajo
Fecha de inicio:	01/04/2018
Fecha de finalización:	31/03/2020
Unidad de localización: Departamento/centro/ Programa	Departamento de Economía y Administración. Centro de Estudios de Economía Política y Desarrollo.
Resumen: <i>a(máx. 300 palabras)</i>	El presente proyecto se propone como objetivo general, desarrollar una caracterización de las formas de subcontratación predominantes en las empresas privadas y describir la calidad del empleo que ofrecen, recortando el espacio geográfico a los partidos de Morón, Moreno y Merlo, que forman parte de la sección Oeste del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), y que constituyen el área de asentamiento e influencia de la Universidad Nacional de Moreno. Frente al problema de la degradación en la calidad del empleo, el avance indiscutible de las estrategias de tercerización, y el debate en relación a los impactos de estas estrategias sobre el empleo, el principal interrogante que busca clarificar este proyecto son las especificidades de las estrategias empresariales de subcontratación y sus posibles impactos en la calidad del empleo y en la degradación de los estándares laborales. Para ello se realizaron encuestas a empresas de los municipios citados, y entrevistas en profundidad, y se analizaron diferentes convenios colectivos. Tanto la recopilación de esta información como su análisis fueron orientados por el marco teórico-conceptual que presentamos en este informe. Los resultados obtenidos dan cuenta de que en las actividades más frecuentemente subcontratadas, que son los servicios de maestranza y vigilancia, existen una pérdida de ingresos y de acceso a derechos laborales al comparar con los puestos de trabajo que estas trabajadoras y trabajadores tendrían como personal directo de las empresas. A modo de conclusión, se coloca en debate la pregunta de ¿Cuál es la forma de regular la subcontratación de estas actividades laborales de forma que no sufran pérdidas de ingresos y de acceso a derechos laborales?
Palabras claves:	Subcontratación – Calidad del empleo privado – Empresas medianas –

¹ Según Resolución CS 326/17 Líneas de investigación científica y desarrollo tecnológico prioritarias 2016-21/ó Res. R 449/18 Lineamientos estratégicos generales de Investigación y transferencia 2019/21 del CEDET

Parte I

Informe de resultados para el repositorio²

1. Introducción y objetivos (*mínimo 1 página- máximo 2 páginas*)

- Realizar una presentación general del estudio (tema/problema) y una justificación de su relevancia (motivos para estudiarlo, aportes potenciales).
- Indicar el objetivo general de la investigación y los interrogantes efectivamente trabajados en el proyecto.

Planteo del tema y problema

El presente proyecto se inscribe en el campo de la investigación sobre calidad y condiciones de empleo, y se propone como **objetivo general**, desarrollar una caracterización de las formas de subcontratación predominantes en las empresas privadas y describir la calidad del empleo que ofrecen, recortando el espacio geográfico a los partidos de Morón, Moreno y Merlo, que forman parte de la sección Oeste del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), y que constituyen el área de asentamiento e influencia de la Universidad Nacional de Moreno.

Este proyecto identifica como **problema general de estudio**, a la degradación en la calidad del empleo que viene sucediéndose en las últimas décadas, problema que afecta a las condiciones de trabajo y a las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de los países capitalistas en general, pero con mayor énfasis en los países de la periferia capitalista, entre los que se ubica Argentina. La profundización de este problema es contemporánea al despliegue de estrategias empresariales que, a partir de la década del setenta y con énfasis desde la década del noventa, se implementan como parte de la desintegración vertical y fragmentación de los procesos productivos de las grandes corporaciones. Nos referimos en particular a la implementación de la tercerización como nueva forma de organizar la producción y el trabajo, alterando las relaciones laborales y generando un caleidoscopio de vínculos de empleo.

El debate sobre los impactos de las estrategias de subcontratación en la calidad del empleo se desarrolla entre la escuela económica neoclásica, y los abordajes desde el pensamiento económico-social crítico expresado en la economía social del trabajo y la sociología laboral, como también desde la escuela neo-marxista de la segmentación. Los fundamentos neoclásicos defienden la subcontratación, sosteniendo que estas estrategias forman parte de la flexibilización del mercado de trabajo necesaria para lograr eficiencia en la asignación de la fuerza de trabajo y en la determinación de los niveles salariales, según la productividad y las necesidades empresariales. Los mecanismos de flexibilización propuestos incluyen la subcontratación como medio para adaptar los ciclos de la empresa a los ciclos económicos, y para reducir los costos laborales, supuestamente al lograr mayor eficiencia por la especialización productiva (De la Garza, 2005). Por su parte, los abordajes desde la economía social del trabajo y desde la sociología laboral también entienden a la subcontratación como una forma de flexibilización laboral pero, contrariamente a la interpretación neoclásica, sostienen que la subcontratación busca racionalizar la fuerza de trabajo como mecanismos para la reducción de costos, con impactos en el deterioro de las condiciones laborales, en la degradación de relaciones laborales, y en la desigualdad en niveles salariales. Las teorías sobre segmentación del mercado de trabajo con base en la escuela neo marxista, lo entienden además, como la nueva forma que adopta el capital, luego de la crisis fordista, para doblegar al trabajo y fragmentar al colectivo obrero (Perraudin, Petit, Thèvenot, Tinel, & Valentin, 2014; Petit, 2006).

Enmarcado en dicho debate, **el principal interrogante que busca clarificar este proyecto** refiere a las especificidades de las estrategias empresariales de subcontratación y sus posibles impactos en la calidad del empleo y en la degradación de los estándares laborales. Las preguntas específicas se enuncian en el ítem sobre "Hipótesis y Objetivos".

Justificación

El estudio aquí propuesto permite, en primer lugar, arrojar luz sobre los posibles determinantes entre la subcontratación como forma de organización de la producción y el trabajo, y sus posibles impactos en la degradación de la calidad del empleo. La investigación busca hacer un aporte al campo académico de la economía y la sociología laboral, ampliando el conocimiento sobre los vínculos entre estructura productiva y formas de subcontratación a partir de la identificación de formas específicas en que se evidencia esta relación.

² Se solicita brindar información detallada en los campos que componen esta Parte I, ya que será publicada en el Repositorio online de la UNM. Esto permitirá difundir de manera amplia la investigación, sus resultados y visibilizar la labor de los miembros del equipo de investigación.

En segundo lugar, cabe resaltar que no hay antecedentes de estos estudios aplicados específicamente a la región Oeste del Gran Buenos Aires, donde en los últimos años han surgido diferentes parques industriales, algunos con empresas ya instaladas, y otros con gran proporción de lotes adjudicados a empresas. Por tanto, la realización del estudio exploratorio permite conocer las condiciones de empleo y relaciones laborales en la región, de forma general y bajo la forma específica de subcontratación.

En tercer lugar, el marco conceptual, el diseño del instrumento de relevamiento, y su aplicación para relevar información en las empresas encuestadas y entrevistadas, permiten obtener resultados susceptibles de transferencia: 1) mediante la estilización de formas de subcontratación e identificación de dimensiones relevantes para el diseño de herramientas de relevamiento y medición del fenómeno a nivel agregado; 2) aportando el conocimiento sobre las diferentes formas de subcontratación que aplican las empresas al debate sobre las propuestas para regular la subcontratación en Argentina; 3) mediante el armado de los padrones de empresas en dos de los tres municipios en estudio – Morón y Merlo -, sobre los que no se contaba con dicha información; 4) mediante la participación en redes de equipos de investigación que se plantean este problema como objeto de estudio.

Finalmente, el desarrollo de esta investigación espera contribuir al crecimiento académico del equipo de investigadoras de la Universidad Nacional de Moreno. Desde el año 2016, las integrantes de este equipo vienen desarrollando una actividad de investigación continua, la cual se inserta en el Centro de Estudios de Economía Política y Desarrollo (Ex - Observatorio Metropolitano de Economía y Trabajo/OMET), del Departamento de Economía y Administración. A partir del proyecto "Núcleo de Estadísticas de segmentación del mercado de trabajo", iniciado en el año 2016, que se extendió por dos años, las investigadoras de este proyecto construyeron una metodología para medir y analizar la segmentación del mercado laboral. Los estudios laborales tienen su continuidad en este proyecto que coloca su objetivo principal en el estudio de la calidad del empleo subcontratado. En esta trayectoria, las investigadoras aportaron a la capacitación de recursos humanos, orientando a dos estudiantes becarias, con becas EVC de estímulo, y también con becas UNM para estudiantes.

Interrogantes trabajados en el proyecto

Los principales interrogantes efectivamente trabajados en este proyecto de forma exploratoria, son los planteados en su formulación original, que reproducimos seguidamente:

- Características de las empresas que subcontratan: ¿Cuál es el perfil de las empresas que aplican estrategias de subcontratación? ¿Cuáles son las áreas o actividades que subcontratan? ¿Qué formas de subcontratación implementan? ¿qué objetivos declaran perseguir con la subcontratación?
- Características de las empresas subcontratantes: ¿Cuál es el perfil de las empresas subcontratistas que intermedian en la subcontratación ¿existe especialización por sectores productivos o ramas de actividad?, ¿se especializan por tipo de servicio subcontratado?
- Perfil de los puestos de empleo /perfil de la mano de obra: ¿Cuáles son las características de los puestos de empleo que se ofrecen por medio de la subcontratación (demanda)?
- Vínculos posibles entre subcontratación y condiciones laborales de los puestos: ¿Es posible establecer alguna asociación entre el tipo de empresa subcontratante (empresa principal), las formas de subcontratación aplicadas y las características de los puestos de trabajo que se ofrecen por subcontratación (salarios, derechos laborales, condiciones y medio ambiente de trabajo; inestabilidad e inseguridad laboral) ?
- Vínculos posibles entre subcontratación y perfil de la oferta de trabajo: ¿Es posible establecer alguna asociación entre el tipo de empresa subcontratante (empresa principal), las formas de subcontratación aplicadas y el perfil de la mano de obra subcontratada (etario; calificación; género)?

2. Marco de referencia (min. 2 páginas- máx. 5 páginas)

Campo temático disciplinar y Estado de la cuestión

El presente proyecto se inscribe en el campo de la investigación sobre calidad y condiciones de empleo, como ya fue presentado en las secciones anteriores, focalizando en los impactos de las estrategias de subcontratación en dicha calidad.

Si bien las estrategias de subcontratación no son una novedad en los mercados de trabajo, aun no se han alcanzado consensos en investigaciones académicas en la definición de objetos de estudio. En lo que sigue, se sistematizan los estudios desarrollados en los últimos años que se encuadran en las ciencias del trabajo en general, incluyendo a la economía social del trabajo, a la sociología laboral, a las relaciones del trabajo, y al derecho laboral. Estos avances se presentan en cinco ejes analíticos/temáticos, identificando los principales autores. Asimismo se incluye, cuando corresponde, los aportes de las integrantes de este proyecto al eje en cuestión.

- *Conceptualización/es de la subcontratación.* Pueden identificarse dos grandes conjuntos de estudios. Por un lado, aquellos que plantean los cambios generales en las estrategias empresariales y en el mundo del trabajo, centrados en los procesos de flexibilización del trabajo, desverticalización de las empresas y relocalización de la producción; en cuyo marco las estrategias de

subcontratación tienen un rol protagónico. Por otro lado, otro conjunto de autores discute específicamente cuáles son las características de la subcontratación e identifica qué formas adquiere y qué actividades alcanza (Basualdo & Esponda, 2014; Ermida Uriarte & Colotuzzo, 2009; Ermida Uriarte & Orsatti, 2011). A su vez, diversos autores encuentran que el proceso productivo se ha fragmentado de modo tal de crear cadenas o anillos de subcontratación (Carrillo, 2009; Irazzo y Richter, 2012), en los cuales la empresa principal contrata empresas que a su vez contratan otras empresas. En este eje temático, las participantes de este proyecto han realizado algunos aportes: Giosa Zuazua (2015) repasa los cambios acontecidos en las últimas décadas y las tendencias a la mercantilización y deslaborización asociadas a los procesos de tercerización. Una revisión del proceso general en el cual se inserta la subcontratación y las distintas formas que la misma adopta se ofrece en Giosa Zuazua y Fernández Massi (2016).

- *Subcontratación e impacto sobre la calidad del empleo.* Diversos trabajos señalan que la flexibilización productiva conlleva el deterioro de los empleos (Antunes, 2011; Carrillo, 2009; De la Garza, 2000; Leite, 2009; Palomino, 2000), considerando incluso que la flexibilidad no es más que un eufemismo para referir a las asimetrías de poder en el proceso productivo y la creciente inseguridad laboral (EuropeanTradeUnionInstitute, 1985). Al referirnos específicamente a la subcontratación, en la literatura se evidencian impactos en diferentes dimensiones de la calidad del empleo: i. inestabilidad en la contratación y jornadas laborales flexibles (Bensúsán & Martínez, 2012; Carrillo, 2009; De la Garza, 2005); ii. degradación de condiciones de trabajo, en particular, de las condiciones de seguridad e higiene (Echeverría, 2005, 2006); iii. reducción del salario nominal y otros beneficios asociados (Etchemendy et al., 2016; Perraudin et al., 2014; Recio, 1999). En el caso argentino, estos estudios se basan fundamentalmente en estudios de caso, con metodologías principalmente cualitativas. También se han desarrollado estrategias para, a partir de una primera etapa exploratoria que permite identificar las empresas implicadas, luego se cuantifican los impactos en el salario a partir de información registral. En aquellos países en los que existen encuestas públicas que recogen la problemática de la subcontratación, en cambio, hay un mayor desarrollo de trabajos de tipo cuantitativos. En este eje temático, las integrantes de este proyecto realizan una aproximación analítica con respecto a los déficit en calidad del empleo y vínculos con subcontratación, para el caso argentino Giosa Zuazua y Fernández Massi (2016).

- *Subcontratación y marco regulatorio.* La subcontratación remite a formas jurídicas específicas; por tanto, el análisis de cómo se presentan las mismas en la legislación se toma central en el análisis de esta problemática. El abogado laboralista Guillermo Gianibelli propone distinguir dos vías de regulación de la subcontratación: una contractualista y otra institucionalista, y sostiene que en Argentina rige la primera, que opera ex-post en caso de que se incumpla el contrato, delimitando el alcance de la responsabilidad de los distintos sujetos implicados en la relación laboral solo cuando tal relación terminó (Gianibelli, 2014). En el caso particular de las agencias de servicios eventuales, en cambio, los estudios para Argentina señalan que hubo cambios relevantes en la normativa, tendientes a regular la actividad en sentido protectorio (Perelman, 2001; Trajtemberg & Varela, 2015). Estos estudios se basan fundamentalmente en el análisis documental de la normativa legal: leyes, convenios colectivos de trabajo y fallos judiciales (jurisprudencia). En este eje, las participantes de este proyecto han realizado los siguientes aportes: en Fernández Massi y Giosa Zuazua (2016) se presenta un análisis de la relación entre subcontratación y derechos sociales y laborales, así como también un análisis de la normativa vigente en Argentina. Un análisis de los cambios en la legislación laboral sobre subcontratación en América Latina entre 2007 y 2012, así como también de las propuestas de reforma tratadas en Argentina, se presenta en Fernández Massi (2015).

- *Fragmentación de los colectivos de trabajo y estrategias sindicales ante la tercerización.* Otro aspecto del problema refiere a sus efectos sobre la organización colectiva y, en particular, sindical. Por un lado, algunos trabajos han estudiado los procesos de fragmentación de los colectivos de trabajo y las nuevas subjetividades que surgen como consecuencia de la subcontratación (Perelman & Vargas, 2013). Por otro lado, un conjunto más amplio de trabajos se ha concentrado en el modo en que la organización colectiva ha respondido a estos procesos. En Argentina este problema ha sido estudiado en el marco de la "revitalización sindical" y el crecimiento de los conflictos laborales, que impulsaron los reclamos relacionados con la tercerización laboral en diversos espacios de trabajo del sector privado. Algunos de ellos fueron analizados en investigaciones recientes como por ejemplo el caso de los trabajadores de call centers y telefónicos (Dávolos, 2011; Del Bono, 2011), los trabajadores ferroviarios (Basualdo, 2012), los reposidores y empleados de logística de grandes supermercados (Benés & Fernández Milmanda, 2012), los obreros de la siderurgia y la metalurgia (Diana Menéndez, 2015; Soul & Martínez, 2009), de la industria automotriz (D'Urso, 2012). En este eje, Fernández Massi, integrante de este proyecto, ha realizado aportes en estudios de análisis comparado de casos (Fernández Massi & Longo, 2016), entre otros.

- *Mediciones y estudios cuantitativos:* un aspecto a destacar es el vacío que existe en lo que refiere a la cuantificación del problema. En Argentina aún no se han desarrollado estudios que se propongan una cuantificación del fenómeno, y que logren caracterizaciones generales y abarcadoras sobre la subcontratación. Una de las razones de este déficit es que el problema de la tercerización aún no ha sido incorporada en la producción de estadísticas públicas, por tanto, no existe ni un acuerdo conceptual, ni una medición del problema en términos generales. Algunos países de la región han iniciado procesos de cuantificación del fenómeno (Chile: Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) a cargo del INE: encuesta a hogares que releva información sobre subcontratación en ocupados; Encuesta laboral (ENCLA) a cargo de Dirección del Trabajo: encuesta a empresas que releva información sobre subcontratación. Brasil: Sindicato SINDEEPRES, de empleados en empresas de prestación de servicios a terceros, realiza encuestas y análisis de información sobre la situación de los trabajadores en regímenes de tercerización. Francia: ha desarrollado encuestas dirigidas a empresas en las cuales se releva subcontratación y sus características, a cargo del INSEE (*Institut national de la statistique et des études économiques*)).

Marco teórico o encuadre de referencia de la investigación

En este proyecto de investigación se plantearon dos ejes de análisis, uno como contexto macro que se expresó en el objetivo específico 1, y otro como eje particular de análisis, que se expresaron en los objetivos específicos 2 a 4. En el primer caso, nos propusimos caracterizar la segmentación del mercado de trabajo de Argentina como marco que describa el mundo laboral en el

momento en que se analizarían, en este proyecto, las estrategias de subcontratación de las empresas. En este caso, el trabajo del equipo consistió en estimar los indicadores de segmentación laboral, con base en la metodología diseñada por las integrantes del equipo en proyectos de investigación anteriores, y proyectar la serie. Por lo tanto, el marco teórico aplicada se referencia en: Giosa Zuazua N; Fernández Massi, M (2017; 2018^a; 2018b).

Para el segundo caso, el equipo construyó el marco teórico desde el cual analizar, y por tanto diseñar las preguntas para las entrevistas en profundidad, las estrategias de subcontratación. Dicho marco teórico fue tema de la ponencia "Subcontratación y calidad del empleo privado en las empresas del oeste del Gran Buenos Aires (Argentina): dimensiones y variables críticas para su análisis", presentada en el IX Congreso ALAST 2019, Bogotá, Colombia, y que sintetizaremos a continuación. En primer lugar, discutimos la perspectiva conceptual para comprender el proceso de subcontratación como parte constitutiva de un mismo proceso de creación de valor capitalista, comandado por la empresa principal. Considerando que la población objetivo de nuestra investigación son mayormente empresas medianas que comparten la tercerización de servicios transversales, como limpieza, vigilancia y logística, enfatizamos el análisis de este tipo de servicios como parte constitutiva del proceso de valorización de las mercancías, revisando literatura que reflexione sobre la funcionalidad de los mismos cuando eran internos a las empresas, y las limitaciones que explican la subcontratación. Luego recuperamos los principales argumentos encontrados en la literatura especializada respecto a los objetivos que la firma principal persigue con la tercerización, y que se apoyan en las teorías producidas desde los enfoques del *management*. Finalmente, consideramos los posibles impactos en las relaciones laborales y las diferentes dimensiones de la calidad del empleo que se ven afectadas.

El concepto de subcontratación y su alcance

Si bien es habitual que los términos tercerización y subcontratación se utilicen como sinónimos, el primero se aplica para hacer referencia a esta tendencia empresarial de delegar parte de la actividad productiva en unidades externas, mientras que el segundo refiere al modo de establecer la relación laboral (Del Bono, 2014). Ermida Uriarte y Colotuzzo (2009) proponen distinguir la subcontratación en sentido amplio y en sentido estricto, contemplando los diferentes instrumentos jurídicos utilizados para desplegar las estrategias de tercerización. En sentido amplio comprende: i) el suministro de mano de obra eventual; ii) la intermediación; iii) el trabajador autónomo; iv) la contratación de otras empresas para prestar servicios o proveer bienes. En sentido estricto refiere solo a este último instrumento.

Por su parte, investigaciones como Rodríguez Miglio (2016b; 2016a), pone en debate la inclusión como tercerización, a "todas las mercancías adquiridas en el mercado que han surgido autónomamente y se someten a la competencia: empresas de limpieza, de logística, de distribución, pero también de insumo de la producción como autopartes, como también todas las formas existentes en las que la empresa capitalista compra fuerza de trabajo en mejores condiciones (cooperativas, monotributistas, etc)." (Rodríguez Miglio, 2016 b, p12).

El aporte de Rodríguez Miglio al debate es sin duda novedoso. No obstante no queda claro cuál es la característica que identificaría como capitales autónomos a estos nuevos capitales que prestan servicios de limpieza, o de logística, o de vigilancia. Dado que estas actividades son típicas actividades externalizadas en el proceso de reestructuración capitalista, y recontratadas, avanzamos en el análisis del rol de este tipo de servicios en la generación de valor y plusvalor capitalista, en particular aquellos servicios que demandan puestos de trabajo de escaso grado de calificación. Para ello revisamos los análisis y reflexiones de pensadores como Clauss Offe, y Johannes Berger, en los años ochenta, cuando surge el debate sobre las sociedades de servicios y la tercerización incipiente. Nuestro objetivo es identificar cuál es la especificidad de estos servicios y por qué las empresas optaron por tercerizarlos, a los fines de definir en nuestro proyecto, qué entenderemos por subcontratación laboral, y por qué.

Los autores citados engloban en "servicios de organización interna" de las empresas, a la totalidad de trabajo que no son directamente de producción, sino más bien de vigilancia del proceso de producción, que se requieren en el seno de las organizaciones (almacenamiento; puesta a punto y mantenimiento; limpieza; administración del personal; portería y vigilancia).

Una característica de este tipo de servicios, en los años que estos autores reflexionan, es que sus resultados no aparecen como mercancías y no están previstos para la venta (como sí puede ocurrir con los servicios comerciales). Su sentido funcional consiste en preservar las mercancías para la realización del proceso de valorización del capital, que es el objetivo primordial de la unidad empresarial. Al no estar previstos para la venta, el factor rendimiento no aparece en la base del cálculo. Los servicios se justifican porque cumplen determinadas funciones necesarias, siempre que los costos que ocasionan no superen determinado valor.

Otra peculiaridad de los trabajos de servicios es que presentan dificultades al momento de pretender fijar los salarios en base a los resultados de las prestaciones: por ejemplo, en el caso de vigilancia debiera ser en función de los delitos impedidos. Por esta razón, los salarios se determinan por el costo de oportunidad medido por el resultado que obtendría la utilización alternativa de esa fuerza de trabajo en el campo de la producción. Según Berger y Offe (1992), esto explica por qué en los servicios se encuentran sobrerrepresentadas las categorías de personal que tienen reducidas posibilidades alternativas en el mercado de trabajo, o están retribuidos con salarios muy bajos, como mujeres, o trabajadores a tiempo parcial (Berger y Offe, 1992, p. 279).

La diferente naturaleza de las funciones de producción y de protección se expresa también en formas diferentes de desarrollar los procesos de trabajo. El sector servicios en comparación con la producción material, presenta un retraso de racionalización que es inevitable. La posibilidad de sistematizar y racionalizar el trabajo en la producción material no ocurre en la de servicios. Por el contrario, gran parte de los servicios requieren contar con una suerte de capacidad ociosa, ya que su esencia es estar por si ocurre algo, o evitar que ocurra ese algo, que puede ocurrir como no ocurrir,

Los autores sostienen que ambos tipos de trabajo responden a dos racionalidades diferentes: en el primer caso rige la eficiencia en la asignación de recursos para lograr los objetivos de rendimiento; en el segundo caso rige la efectividad. Definen efectividad

como el rendimiento de las empresas para alcanzar los fines programados. Efectividad y eficiencia se vinculan en la producción material de mercancías que incorpora la producción de servicios: la producción de riqueza social se cumple mejor cuanto más eficiente es su organización, es decir, cuanto más estandarizada, calculable y controlable, y por tanto con mayor economía de costos, se ejecuta la producción. El aporte estratégico de los servicios es garantizar la reducción de riesgos, de irregularidades, impedir situaciones inseguras en el ambiente natural o técnico que afecten la efectividad. Pero el nivel de incertidumbre embutido en la prestación de estos servicios requiere programar esa capacidad de reserva "excedentaria" en cantidad o calidad de mano de obra. El límite para esta sobrecapacidad son los costos, que deben financiarse con los rendimientos económicos del trabajo de producción, cuya mano de obra goza de derechos y beneficios laborales que, en una gran empresa, también se aplican al personal de servicios.

Esta diferente naturaleza de los trabajos de servicios con relación a los trabajos de producción, promovió un proceso de especialización y división del trabajo durante los años setenta que, según los autores, aparece como la otra cara de la moneda que pretende diferenciarlos de los procesos de racionalización industrial capitalista. Se desarrolla entonces un proceso de separación de las funciones productivas susceptibles de rutinización, estandarización, y control para el incremento de la productividad, de las de servicios con dificultad de aumentar la productividad. Es decir, la realización de valor capitalista se concreta tanto por los trabajos de fabricación material, como de los servicios inmateriales. Sin embargo, por las diferentes posibilidades que ofrecen al momento de buscar incrementos de productividad, se promueve una división del trabajo que adjudicará los incrementos de productividad a la producción material, y castigará con bajos rendimientos a los servicios que son indispensables para que la mercancía exista. Los autores afirman que cuando las empresas buscan reducir los costos de los servicios internos, aplicando la lógica de la eficiencia en la producción de mercancías, entran en un dilema. En la búsqueda de eficiencia, deterioran la prestación de los servicios, y pierden efectividad en la producción de la riqueza social.

La necesidad de racionalizar la producción de mercancías en general promovió la mecanización, la racionalización organizacional o la externalización. Cuando se compara el caso de los servicios con la producción material, tanto la mecanización como la racionalización organizativa no ofrecen grandes resultados. Las posibilidades de mecanización son menores, y las de racionalización se enfrentan con la naturaleza de los servicios que se deben prestar en tiempo y forma, con la dificultad de calcular cuándo y dónde se necesitan.

La externalización fue la estrategia que primó en esos años, pues supuso descargar los costos de ineficiencia estructural que suponía mantener una sobre capacidad para prestar los servicios al interior de las empresas, en otra empresa prestadora. La racionalización de la prestación de los servicios, unida a la externalización, promovió el surgimiento de mercados de trabajo específicos. Estos se forman con trabajadores que tienen escasas oportunidades alternativas en el mercado de trabajo, por lo cual están disponibles para ocuparse a salarios inferiores al promedio, en trabajos de servicios que presentan dificultades para ser racionalizados por técnicas organizacionales. Los autores ejemplifican con la feminización de algunas actividades, como las de limpieza; la expansión del trabajo a tiempo parcial femenino, también en actividades de limpieza o en el comercio; la contratación de personal de edades avanzadas o minusválidos en funciones de vigilancia de fábricas.

En síntesis, del interior de las grandes empresas se desplazaron aquellas actividades cuyos trabajos no podían ser racionalizados con la vara de la eficiencia del trabajo material. De eso se trató parte del proceso denominado "especialización".

La pregunta que sigue, a los efectos de construir nuestro marco teórico es: ¿quién absorbió el costo del retraso de racionalización de estos servicios que son tercerizados?, que se desarrolla en lo que sigue.

Relaciones laborales y subcontratación

A diferencia de los estudios revisados en la sección anterior, los estudios laborales críticos se enfocan en estudiar los impactos de la tercerización como forma de racionalizar la mano de obra. Desde esta perspectiva se sostiene que las estrategias de tercerización otorgan mayor flexibilidad a las grandes empresas. Por un lado inmovilizan una cuantía menor de capital y, por otro, tienen flexibilidad para cancelar o modificar los contratos –comerciales– con las firmas contratadas cuando la demanda cae o se resuelve reducir la producción. En efecto, en la literatura de los países en desarrollo predominan los estudios que analizan los efectos laborales que genera la subcontratación (De la Garza, 2012).

Más allá de la perspectiva de análisis, lo cierto es que el proceso de desprendimiento de estas actividades, que ex-ante eran organizadas y comandadas al interior de las grandes empresas, se produce por decisiones tomadas por el gran capital, que impone el surgimiento de capitales de menor tamaño para suministrar el servicio que antes realizaba la gran empresa por medio de trabajadores contratados directamente. Estas empresas no surgen en un proceso de búsqueda de autonomía para crear nuevos mercados y mercancías. Se trata de una ampliación de la división social del trabajo, impuesta.

Estos nuevos capitales, que nacen con la tercerización, transformaron las relaciones laborales de los trabajadores contratados. Consideramos aquí el concepto de relaciones laborales en línea con la definición que hace De la Garza (Mimeo). El autor diferencia entre relación social de trabajo y relación laboral. Define relación social de trabajo como aquella que se establece entre las personas que intervienen en un proceso de trabajo. Define relación laboral como la concreción de la relación social de trabajo en derechos y obligaciones contenidos en contratos colectivos, reglamentos de trabajo, leyes laborales o de seguridad social. Las características de la relación laboral son el resultado de las luchas de los trabajadores organizados, e incluye por tanto el derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva, a la huelga y a la seguridad social.

Los trabajadores de los servicios prestados al interior de las grandes empresas que analizamos en la primera sección, gozaban de un conjunto de derechos amparados por las legislaciones laborales, y de beneficios conseguidos por negociaciones en el marco de convenciones colectivas de trabajo. La fuerza de trabajo contratada directamente para prestar estos servicios contribuía a la creación y realización de un valor capitalista que llevaba embutido costos que incluían estos derechos. Las evidencias que presentan los estudios especializados dan cuenta del proceso de degradación de las relaciones laborales

expuestas a la tercerización, con mayor énfasis si se trata de servicios de baja calificación, como limpieza o seguridad (Bayma, Claussen, & Delfino, 2017; Delfino & Claussen, 2016; Hernández Vela, Lerma Moreno, & Martínez Aguilar, 2015; Lebeer & Martínez, 2012).

Esta degradación de las condiciones de trabajo bajo relaciones de subcontratación se expresa en diferentes planos. En los estudios latinoamericanos aparecen fundamentalmente tres dimensiones en las cuales se expresa la degradación del empleo generada por estas formas de organización: la (in)estabilidad del empleo; los niveles salariales; y un conjunto de condiciones de trabajo que comprenden diferentes derechos o beneficios laborales según el sector de actividad. Sin embargo, la revisión de estos estudios sugiere también que estas dimensiones varían y cobran diferente intensidad según la rama de actividad y las características de las empresas principales y contratistas.

La inestabilidad de las contrataciones es un rasgo habitualmente resaltado en estos estudios, ya que la inestabilidad de la relación entre la empresa principal y la contratista –inherente a los procesos de licitación y la competencia entre potenciales proveedores- tiende a trasladarse a los trabajadores. Así, la subcontratación genera relaciones laborales más inestables por dos tipos de situaciones: la inestabilidad del vínculo entre principal-contratista de modo tal que, si esa relación se termina, esta última prescinde o no puede sostener su plantel y las formas de contratación más precarias de las empresas contratistas.

En cuanto a los salarios, diferentes estudios destacan que existen importantes brechas salariales entre los trabajadores directos y tercerizados (Basualdo y Morales, 2014; Battistini, 2010; Celis Ospina, 2012). Para el caso argentino, Etchemendy et al. (2018) encuentran que el salario medio en las empresas contratistas es entre un 35% y un 50% inferior al de las empresas principales y que un alto porcentaje de trabajadores de contratistas percibe un salario inferior al básico de convenio de la empresa principal³. Allí los autores afirman que las brechas observadas se explican fundamentalmente por las diferencias en el encuadramiento sindical o convencional.

La relevancia del encuadramiento sindical y convencional para explicar las brechas salariales, así como también otras diferencias en las condiciones de empleo, sugiere la importancia de no centrar el análisis sólo en la vulneración de derechos laborales individuales, sino también colectivos. En este sentido, la subcontratación condiciona la posibilidad de organizarse y participar de instancias colectiva, a la vez que, de ese modo, perpetúa otras desigualdades.

Si bien la estabilidad y el nivel salarial son de suma importancia para caracterizar las diferencias entre empleados directos y tercerizados, existen otro conjunto de diferencias que no refieren estrictamente a la forma de contratación ni a los ingresos percibidos. Aquí resaltamos dos en particular: la provisión de elementos de seguridad y herramientas de trabajo, y las instancias de capacitación y formación profesional. Estos aspectos, que no siempre son visibilizados, afectan tanto la calidad de vida del trabajador, como sus perspectivas laborales. Por un lado, diferentes estudios han demostrado que hay mayor incidencia de los accidentes laborales entre trabajadores tercerizados respecto a los trabajadores directos, y que por tanto, las estrategias de tercerización incrementan los riesgos a los que los trabajadores están expuestos (Fernández Massi, 2019; Gochfeld & Mohr, 2007; Rebitzer, 1995). Por otro lado, las empresas contratistas no suelen contar con programas de carrera y capacitaciones para sus trabajadores, como sí suele ocurrir en grandes empresas.

Ahora bien, no todas estas dimensiones se ven afectadas en el mismo sentido y en igual intensidad en todas las relaciones de subcontratación. Asumimos aquí que el efecto sobre la calidad del empleo será diferente según el sector de actividad, el tipo de tarea tercerizada y el tipo de empresa involucrada. Por tanto, la propuesta es explorar la relación entre subcontratación y degradación del empleo reconociendo las múltiples dimensiones de este último.

Como último eslabón que compone nuestro marco teórico, y con el cual definimos las variables críticas con las que diseñamos el instrumento para relevar información en las encuestas y entrevistas a las empresas, es ¿por qué subcontratan las empresas? ¿cuál es el objetivo que la empresa persigue con esta estrategia?

La estrategia de subcontratación desde las empresas

En la literatura del *management* se destacan fundamentalmente tres ventajas: las ganancias por especialización; la flexibilidad que otorga ante cambios en la demanda, y la reducción de costos (Vagadia, 2012). El argumento referido a las ganancias por especialización tiene dos aristas. Por un lado, refiere a la especialización de la empresa principal en sus actividades centrales. Nellore y Soderquist (2000) definen la subcontratación como “consecuencia de la adopción de una estrategia basada en recursos, tal que las firmas se concentran en el conjunto de actividades centrales en las que pueden brindar un valor único para sus clientes y tercerizar el resto de las actividades” (traducción propia, p. 5). Por otro lado, reconoce las ventajas de la utilización de proveedores especializados. Se postula por tanto que al subcontratar a empresas dedicadas exclusivamente a determinadas actividades, la firma principal se beneficia por el acceso a capacidades externas –asociadas a personal especializado, inversiones y tecnologías específicas para esas actividades- que de otro modo no desarrollaría internamente (Kakabadse y Kakabadse, 2000; Nellore y Soderquist, 2000).

El argumento de la flexibilidad se vincula con la posibilidad de distribuir los riesgos asociados al desarrollo de productos y del negocio en general (Deavers, 1997; Nellore y Soderquist, 2000). La externalización de actividades permite transformar costos fijos en costos variables y obtener mayor flexibilidad para responder ante cambios en el contexto, especialmente en tiempos de

³ Los autores analizan los sectores de telefonía, televisión, electricidad, gas, siderurgia e indumentaria. Definen como tercerización aquellos casos en los que la empresa principal ejerce el comando o la supervisión directa de las tareas, integradas a su actividad principal, que realizan los trabajadores de la empresa contratada y excluyen del análisis las actividades “periféricas” (limpieza, gastronomía, vigilancia, transporte) y los trabajadores en puestos jerárquicos.

mayor volatilidad de la demanda. Este motivo debería expresarse en subcontrataciones acotadas en el tiempo, e incluso, que evidencien cierta estacionalidad (Abraham y Taylor, 1996).

Finalmente, el argumento de la reducción de costos es quizás el que más consenso genera entre los estudios críticos de la subcontratación, pero también es reconocido por quienes la promueven. Es preciso distinguir dos tipos de costos susceptibles de ser reducidos vía subcontratación: los costos salariales y aquellos no salariales, ya que las mayores polémicas giran en torno a los primeros.

A partir de esta revisión de los motivos esgrimidos en la literatura específica, cabe resaltar dos aspectos. Por un lado, la decisión de subcontratación por parte de la empresa principal puede estar fundada en diferentes objetivos, que es preciso explorar –y no asumir ex-ante-. Por otro lado, que la discusión respecto a las ventajas/desventajas de la subcontratación para el conjunto de la estructura socio-económica no puede darse sólo en el plano de los objetivos de la empresa principal.

Las dimensiones que expusimos en esta sección, componen nuestro marco teórico. En base a ellas definimos las variables críticas y construimos el cuestionario de relevamiento, que desarrollamos en la sección 3 (Métodos y técnicas).

3. Métodos y técnicas (min. 2 páginas- máx. 4 páginas)

Los métodos y técnicas de relevamiento para el análisis de las estrategias de subcontratación, consistió en diferentes etapas:

1. Una vez definido el marco teórico, se elaboró el cuestionario para aplicar a las empresas, previendo un cuestionario resumido para enviar por mail, y un cuestionario extenso para aplicar a las entrevistas en profundidad.
2. Preparación y realización del trabajo de campo:
 - a. Se recopiló información para armar el padrón de empresas y proceder a la selección de aquellas a encuestar.
 - b. Se inició la primera etapa de relevamiento de información en empresas, por medio del envío desde gabinete de un cuestionario resumido. Fue reemplazado por la encuesta presencial.
 - c. Se analizó la información de las empresas encuestadas y se seleccionaron empresas para realizar entrevistas en profundidad.
 - d. Se desarrollaron las entrevistas en profundidad.
3. Análisis de los resultados de encuestas y entrevistas

A continuación sintetizamos cada una de estas etapas y sus resultados.

1. Diseño del cuestionario

El abordaje empírico de la subcontratación presenta algunas dificultades. La falta de estadísticas que capten este fenómeno en la Argentina implica que los estudios específicos, como el que propone nuestro proyecto de investigación, no puedan ubicarse previamente en un mapa más general que dé cuenta el grado de avance y las especificidades de este proceso en cada región. Ante la carencia de ese mapa, hemos avanzado reconstruyéndolo a partir de otros estudios de caso, y precisando algunas definiciones básicas para el abordaje empírico.

En particular, resulta necesario precisar qué tipo de relaciones serán definidas como 'subcontratación'. A los efectos de esta investigación, entendemos por tercerización bajo relaciones de subcontratación, a todas las formas que Ermida Uriarte y Coluzzo (2009) incluyen en su definición de subcontratación en sentido amplio, que enunciamos a inicios de la sección 1.1 de esta ponencia. Por tanto, el cuestionario diferencia los trabajadores contratados en forma directa como asalariados, como autónomos, a través de agencias de empleo eventual y trabajadores de las empresas contratistas. Respecto a este último conjunto, sin consensos claros respecto a cuándo se trata de una relación de subcontratación y cuando de una relación de mercado entre una empresa proveedora y otra cliente, nos proponemos comprender cuáles son los criterios a partir de los cuales la persona entrevistada reconoce una empresa como contratista. Por ello, el cuestionario incluye un conjunto de preguntas que permiten identificar: espacio de trabajo y propiedad de las máquinas y herramientas, instancias de supervisión y control del proceso de trabajo, existencia de vínculos societarios, frecuencia y duración del vínculo. Consideramos aquí que se está ante una relación de subcontratación cuando el vínculo no es esporádico, siempre que las tareas se realicen en el espacio de trabajo de la empresa principal y, en caso que se realicen en otro espacio, cuando la empresa principal conserve y comande la dirección de estas tareas.

La primera etapa del trabajo de campo consiste en realizar la encuesta a las empresas radicadas en la región oeste del Gran Buenos Aires, y si bien se pregunta si prestan servicios o proveen bienes bajo relaciones de subcontratación, el principal interés es caracterizar las empresas seleccionadas en tanto 'empresa principal'. Con este propósito, tras un bloque de preguntas básicas sobre la empresa, se despliegan otros cuatro bloques de preguntas: i) Estrategias de subcontratación; ii) Perfil de las/os trabajadoras/es y de las tareas; iii) Condiciones de trabajo en la empresa; iv) Innovación y productividad.

El bloque de 'Estrategias de subcontratación' tiene como objetivo obtener un mapeo general de las formas de subcontratación que emplea cada firma, y para ello indaga en aspectos como: el tipo de actividad/tarea; la periodicidad; el espacio de trabajo en el cual se realizan; y la calificación o nivel de especialización de esas actividades. Luego, se propone seleccionar tres de sus contratistas para abordar con mayor profundidad el tipo de vínculo establecido desde la empresa principal. Nuestra intención aquí es tomar aquellos casos de subcontratación en sentido estricto, ya que es la forma de subcontratación más esquiva a una definición taxativa, pues no hay consensos en torno a cómo distinguirla de una relación de mercado entre un proveedor y un

cliente. Justamente, para comprender si existe subordinación de algún tipo en el vínculo entre estas empresas, se indaga en: tamaño de la empresa contratista; antigüedad del vínculo; tipo de contrato; condiciones de pago del contrato (contrato abierto; fijo por hora; por tarea realizada; mensualizado); si utiliza herramientas y maquinarias propias o de la empresa principal; si recibe capacitaciones de la empresa principal; cómo se organizan las tareas; quién supervisa el cumplimiento las tareas y el personal de la empresa contratista.

A su vez, nos hemos propuesto comprender cuáles son los motivos que fundamentan la decisión de subcontratar. Para ello, se ofrece, para cada una de las tres relaciones de subcontratación escogidas junto a la/al entrevistada/o para profundizar la caracterización, un conjunto de motivos posibles: especialización del contratista en esa tarea; falta de escala para atender los volúmenes de producción actuales internamente; necesidad de atender a mayor demanda estacional; baja escala para que se justifique hacer la actividad internamente; menores costos; para cubrir vacantes temporales; menor conflictividad laboral; baja productividad de los trabajadores de la principal dedicados a la actividad que se subcontrata. Estas alternativas recogen el análisis realizado en base a los estudios del *management*, pero desagregando los motivos generales que allí identificamos. No incluimos como opción la búsqueda de reducir el costo laboral, sino otras motivaciones que, aunque están asociadas a ese objetivo, permite captar los mecanismos a través de los cuales se expresa así como también acercarnos a esa respuesta en forma indirecta.

Como contraparte de la pregunta acerca de los motivos de la subcontratación, se indaga en las desventajas que han encontrado al subcontratar, o los riesgos de hacerlo. Esta pregunta tiene un doble objetivo: por un lado, precisar o matizar aquello que se declara como motivo de la subcontratación en cada actividad; por otro lado, incorporar los debates acerca del impacto de estas estrategias sobre la dinámica de innovación en la empresa principal. Las opciones propuestas son: Alta rotación del personal; falta de confianza en el personal; falta de compromiso del personal; bajo nivel de calificación del personal subcontratado; superposición en las estructuras de supervisión y control; pérdida de conocimientos específicos sobre la tarea/empresa/el sector; intermitencias en la prestación del servicio; baja calidad del bien o servicio subcontratado.

Tras ese mapeo del uso de la subcontratación en la empresa, se indaga acerca del 'Perfil de las/os trabajadoras y las tareas', tanto de quienes son contratados en forma directa bajo relación de dependencia, como quienes se desempeñan bajo alguna forma de tercerización. Para ello se pregunta cuál es la distribución del personal por tareas y cantidad de trabajadores/as directos; por agencia; autónomos; de contratistas; bajo otra modalidad de contratación. Se incluye además la diferenciación por género, con el propósito de captar el grado de feminización/masculinización de tareas y formas de contratación; y se indaga en las formas de reclutamiento y las calificaciones necesarias. En particular, este último aspecto busca captar en qué medida las formas de subcontratación generan un período de prueba extendido, como etapa previa a la contratación directa de aquellos trabajadores que tienen mejor desempeño, así como también identificar diferentes canales de reclutamiento según la tarea/el área o el tipo de empresa.

En tercer lugar se abordan diferentes aspectos que hacen a las 'Condiciones de trabajo'. Las dimensiones exploradas son: el tipo de jornada y la modalidad de contratación; la definición del nivel salarial (forma de determinación, existencia de primas/bonos/premios); el encuadramiento convencional y sindical; la provisión de elementos de seguridad y herramientas de trabajo; las capacitaciones ofrecidas por la empresa; y la existencia de políticas de conciliación trabajo-familia. Para todas estas dimensiones las preguntas refieren por un lado a las/os trabajadoras directos, y por otro lado, a aquellos indirectos –bajo alguna forma de subcontratación-.

Finalmente, en un cuarto apartado se incluyen preguntas referidas a las políticas de 'Innovación y productividad' de la empresa. Aquí se pregunta por las actividades de innovación realizadas, tanto en forma interna como a través de vínculos externos, el rol de las actividades subcontratadas en las actividades de innovación y el grado de relevancia de la experiencia de las/os trabajadoras en estos procesos. La literatura revisada sugiere que la subcontratación dificulta los procesos de transferencia de conocimiento y genera superposición de instancias de supervisión y decisión, y de ese modo, limita las mejoras en productividad y los procesos innovativos; por tanto, el cuestionario indaga en el modo en que se evalúan estos riesgos desde la empresa principal.

El cuestionario concluye con algunas preguntas generales acerca de la percepción del entrevistado sobre las ventajas y riesgos de la subcontratación, así como también de las tendencias en un futuro cercano. Estas preguntas, planteadas en términos generales y no acotadas específicamente a la empresa, permiten captar la visión general de los entrevistados sobre las estrategias de subcontratación. Hemos utilizado este recurso en investigaciones previas acerca de la incidencia de la informalidad laboral en la industria, y al formular preguntas que no están referidas específicamente a la propia empresa, el entrevistado suele reconocer aspectos problemáticos que no mencionó antes.

2. Preparación y realización del trabajo de campo

En esta instancia, la primera actividad consistió en armar un padrón de empresas posibles de ser encuestadas. Cabe destacar que por tratarse de un estudio cualitativo, la selección de empresas a entrevistar no aspira a un resultado cuantitativo representativo. Por tal razón, no se aplicaron técnicas de muestreo representativas para estimaciones de un universo.

La construcción del padrón de empresas se trata de una tarea compleja por la inexistencia de padrones públicos de empresas. El equipo de investigación tuvo acceso a los padrones del OPDS, información que fue complementada con la base Nosis, y con información provista por las páginas web de internet. Sobre esta base, se construyeron los padrones para los municipios de Merlo y Morón, y se sumó el padrón de empresas del DIM (Directorio Industrial de Moreno) que lleva la UNM. En base a dicho padrón inicial que alcanzó un total de 1044 empresas, se realizó una primera selección de empresas en cada municipio en base a los criterios de: a) tamaño, tal que garantice que aplican subcontratación; variedad de sectores, como para reflejar posibles diferencias en las estrategias de subcontratación. Se seleccionaron en total 92 empresas en la primera etapa, reducido a un

conjunto de 29 empresas. Esta selección fue el resultado de la posibilidad de encontrar información de contacto que permitiera al equipo de investigación enviar el cuestionario simplificado por mail.

Una vez seleccionadas las 29 empresas, se realizaron contactos telefónicos para conseguir o actualizar las direcciones de correo electrónico, a las que enviamos el cuestionario resumido. Debido a una elevada no respuesta, se decidió realizar esta primera encuesta, de forma presencial, obteniendo respuestas positivas en 13 empresas, de las que fueron seleccionadas 10 para entrevistas en profundidad, de las que se consiguió información solo en 8 empresas.

Cabe señalar que la elevada no respuesta en la primera etapa de relevamiento, supuso una extensión no prevista en los tiempos de trabajo de campo, pues significó reiterados llamado telefónicos y re-envíos del mismo cuestionario a las empresas.

Cuadro: descripción de etapas, selección de empresas, y respuestas alcanzadas en el trabajo de campo

Información de partida			Primera selección			Segunda selección			Encuesta mail /presencial	Entrevista Presencial
MUNICIPIO	Padron	Tramo ocupados	Empresas	Tramo ocupados	Sectores	Empresas	Tramo	Sectores	Respuestas	Respuestas
MERLO	OPDS: 199 empresas	42000 a 1	17	18000 a 106	Variados	4	2200 a 360	Tabaco	2	2
								Alimentos		
								Caucho		
								Metalúrgica		
MORON	OPDS : 648 empresas	18000 a 1	49	18000 a 100	Variados	19	5500 a 101	Textil	7	3
								Calzado		
								Papel		
								Plástico		
								Transporte Residuos		
								Confección		
								Metarúrgica		
MORENO	DIM: 177 empresas	600 a 1	26	600 a 100	Variados	6	600 a 26	Laboratorios	4	3
								Embotellado agua		
								Materiales para construcción		
								Comercio material eléctrico		
RESULTADOS									13	8

Fuente: Elaboración propia

3. Análisis de los resultados del trabajo de campo

Los primeros resultados de las encuestas a empresas fueron recopilados por medio de un cuestionario googleform. Dicha información, fue sistematizada para caracterizar a las empresas respondentes según un conjunto de variables que se exponen en la sección de resultados. Subrayamos nuevamente, que estos resultados no aspiran a ser representativos del perfil de las empresas de la región Oeste. Solo apuntan a mostrar el perfil de las empresas relevadas, y sobre las cuales analizamos sus estrategias de subcontratación, cuyos resultados se exponen también en la sección 4 de este informe.

4. Resultados y discusión (min. 5 páginas- máx. 15 páginas)

Los resultados del proyecto pueden ordenarse en tres grandes grupos. En primer lugar, el proyecto ha tenido resultados relevantes en términos conceptuales y metodológicos, que han sido parcialmente presentados en los dos apartados anteriores. Además de nutrir la discusión teórica sobre las formas y los impactos de la subcontratación, estos avances son relevantes para la elaboración de propuestas en torno a la captación y medición sistemática de un fenómeno que actualmente no es captado por las estadísticas públicas de amplio alcance en la Argentina. En ese sentido, destacamos la relevancia analítica de diferenciar el rol de la subcontratación en la estrategia empresarial de organización de la producción, y de las implicancias de estas prácticas sobre las condiciones de empleo. El quinto objetivo del proyecto consistía en la generación de insumos de transferencia para la producción de estadísticas y políticas públicas en materia de subcontratación. En este sentido, la operacionalización de ambas dimensiones de análisis a partir de variables y categorías simples, constituye un aporte para la elaboración de encuestas de amplio alcance que permitan la comparación entre sectores de actividad y firmas de diferente tamaño.

En segundo lugar, otro producto relevante del proyecto es la información recolectada y sistematizada sobre el entorno productivo y empresarial de la Zona Oeste. Se relevaron diferentes fuentes disponibles, como Nosis, listados de parques industriales, registro de empresas del Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible (OPDS), el Directorio Industrial de Moreno (DIM), entre otras. El principal resultado consiste en una base de datos con información básica y contacto de las empresas radicadas en Merlo, Morón y Moreno. Si bien no se prevé que esta base sea de acceso público, la misma es un aporte para futuras investigaciones a desarrollarse en el marco de la Universidad Nacional de Moreno. El producto se informa en la parte III, sección 2, ítem 9 ("Otros") como Base de datos de empresas de Merlo y Morón.

En tercer lugar cabe destacar los resultados obtenidos a partir del análisis de la información recabada en base a nuestro marco teórico-conceptual. Entre estos resultados, además de aquellos vinculados estrechamente con la subcontratación laboral, incluimos el análisis de la segmentación laboral y su tendencia para el período 2003-2015, como marco que presenta la trayectoria histórica y la situación actual de la estructura ocupacional.

A continuación se desarrollan los principales resultados obtenidos en cada etapa del proceso de investigación; para finalmente desarrollar las principales conclusiones que surgen de estos resultados parciales.

Segmentación laboral y tendencias

Las tendencias de los indicadores de segmentación que estimamos en base a la metodología que diseñamos en investigaciones previas (que define cuatro segmentos de empleo: grande-mediano / micro productivo/ micro de subsistencia / empleo público) dan cuenta de que pasado el período de crecimiento económico dinámico (2003-2008) se estancó la reducción relativa de las ocupaciones de subsistencias dentro de la estructura ocupacional de Argentina. Es decir, no se evidencian reducciones en la segmentación laboral con posterioridad al año 2009. Este es el contexto en el que se desenvuelven las actividades de subcontratación de las empresas que forman parte de nuestra investigación, que se corresponden con el empleo generado dentro del segmento mediano/grande. En otros términos, en caso de evidenciar que las estrategias de subcontratación restan calidad en las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadores contratados en estos regímenes, cabe señalar que se trata de los empleos del segmento mejor posicionado dentro de la estructura ocupacional.

Resultados de las encuestas realizadas

Se seleccionaron 29 empresas para enviar la encuesta. En una primera instancia, la encuesta fue enviada por mail, previo contacto telefónico. La tasa de respuesta fue muy baja, por lo cual se decidió recurrir a encuestas presenciales, mejorando significativamente esa tasa de respuesta. Se logró encuestar a 13 empresas del grupo inicial. Esta tasa global de respuesta (49%) es consistente con el resultado que han obtenido otros grupos de investigación radicados en el conurbano, que al ser consultados nos transmitieron que, probablemente como consecuencia de la crisis de actividad que ha experimentado el entramado productivo durante los últimos años, también encontraban problemas para realizar las encuestas dirigidas a empresas.

Las empresas encuestadas son de diferentes sectores de actividad, permitiéndonos de ese modo tener un panorama general. Se encuestaron nueve empresas del sector industrial, dos dedicadas a la Construcción y dos dedicadas a la Comercialización y Distribución. Sólo dos de las 13 empresas visitadas son de capital extranjero, y en este conjunto predominan las empresas cuyo mercado de destino es nacional. Aquí vale notar que el conjunto de empresas relevadas dista de las empresas que habitualmente se abordan en los estudios de caso sobre subcontratación: empresas de muy gran tamaño, que actúan en mercados muy concentrados y con perfil exportador (D'Urso, 2012; Esponda & Strada, 2019; Fernández Massi, 2019; Landriscini, 2017; Soul & Vogelmann, 2010). Si bien las empresas de nuestra muestra son medianas-grandes, sólo dos superan los 500 trabajadores, y varias tienen origen familiar. Lo interesante de este conjunto es que permite justamente dimensionar y evaluar el impacto de la subcontratación en un segmento característico del entramado productivo argentino en general, y de la zona oeste del conurbano en particular.

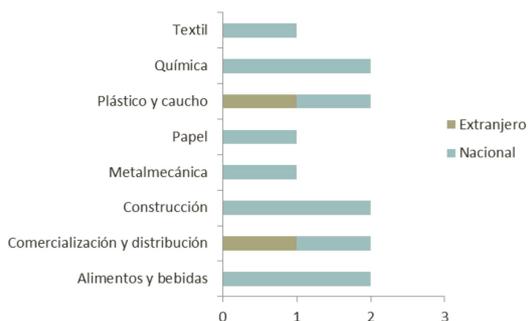
En el conjunto de empresas encuestadas las actividades que más se subcontratan son: maestranza (limpieza de oficinas); asistencia legal; seguridad y/o vigilancia; gastronomía y comedor; construcción y montaje; marketing y seguridad e higiene. Tal solo una de las empresas encuestadas declaró subcontratar en forma regular y cotidiana actividades de producción; mientras que la mayoría de las empresas subcontratan en forma regular y cotidiana la seguridad perimetral (11 de 13 que realizan la actividad), la limpieza de oficinas (7 de 13 que realizan la actividad) y la gastronomía o comedor (6 de 11 que realizan la actividad). Este aspecto es central en el debate sobre la definición de subcontratación, siempre en disputa, y sus alcances. Las actividades que habitualmente subcontratan estas empresas corresponden a lo que suele denominar "actividades periféricas". Esta regularidad motivó uno de las ponencias del equipo de investigación, centrada en la pregunta en torno a qué distingue una actividad central de una actividad periférica, y de qué modo esa división responde a una forma histórica específica de la organización de la empresa. Si bien hay una naturalización de que esas tareas sean subcontratadas, como constatamos al realizar las entrevistas, puede rastrearse históricamente el proceso por el cual las empresas comenzaron a externalizar estas tareas, que antes se realizaban con personal propio.

Nuestro marco teórico-conceptual identifica otras dos variables clave para caracterizar el tipo de subcontratación, además de la regularidad del vínculo. Nos referimos al espacio de trabajo de los subcontratados y la calificación de las tareas que realizan. Las actividades subcontratadas que más se realizan dentro del establecimiento son: seguridad y/o vigilancia; limpieza de oficinas; seguridad e higiene; construcción y montaje; y gastronomía y comedor. En estas actividades, los trabajadores directos y subcontratados comparten un mismo espacio de trabajo, pese a depender de un empleador diferente y por ende, vivenciar condiciones de trabajo que suelen ser dispares. Por su parte, las que más se realizan fuera del establecimiento son: asistencia legal y marketing y publicidad; en ambos casos se trata de actividades que suelen desarrollarse con el formato de asesoría, en particular para empresas medianas.

Según las personas encuestadas entre las actividades subcontratadas predomina la calificación alta de tareas en la asistencia legal, informática, seguridad e higiene; actividades asociadas a cierta formación profesional. Por su parte, las actividades subcontratadas con mayor incidencia de calificaciones medias son aquellas asociadas a transporte y distribución; gastronomía y comedor; seguridad y/o vigilancia. Esta distinción supone también que cada actividad subcontratada implica un perfil profesional diferente, y se puede asumir como hipótesis –que luego fue indagada en las entrevistas– que el motivo de la empresa principal para subcontratarlas es diferente.

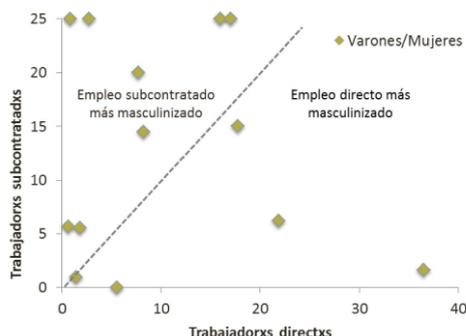
Otro de los aspectos incluidos en la encuesta refiere a la masculinización/feminización de los plantales. En todos los casos la cantidad de trabajadores varones es superior a la cantidad de trabajadoras, tanto para el empleo directo como subcontratado. Sin embargo, el resultado más interesante surge al evaluarlo en términos relativos, es decir, considerando cuál es el tipo de empleo más masculinizado: si es el empleo directo o el subcontratado. De esa comparación surge que en 8 de las empresas encuestadas el empleo subcontratado es más masculinizado que el empleo directo. Consideramos que una de las explicaciones radica en que, con la excepción de limpieza, las tareas que se subcontratan con más frecuencia y requieren mayor cantidad de trabajadores son las de seguridad y la de construcción y montaje, ambas muy masculinizadas. Ahora bien, una mayor presencia relativa en el empleo directo de las mujeres no significa necesariamente mejores condiciones de empleo: el porcentaje de mujeres dentro de convenio colectivo de trabajo es inferior al porcentaje de varones dentro del convenio, excepto en un caso. Ver cuadro por sector, Gray (Laboratorios fármacos) está en química?)

Empresas encuestadas por sector de actividad y origen del capital



Fuente: Elaboración propia en base a resultados PICYDT/2016

Índice de masculinidad del empleo directo y el empleo subcontratado por empresa



Fuente: Elaboración propia en base a resultados PICYDT/2016

Resultados de las entrevistas realizadas

Luego de la sistematización y el análisis de los resultados de las encuestas, se realizó un segundo contacto para realizar la entrevista presencial. En esta etapa indagamos en los vínculos que la empresa principal establece con sus principales tres contratistas. En consonancia con los resultados de las encuestas, en general los entrevistados escogieron como contratistas más relevantes a las empresas de seguridad, a las de limpieza, y de algunas tareas profesionales.

Un aspecto central en el debate sobre subcontratación refiere a la distinción entre una relación de mercado, que se establece entre una empresa y sus proveedores de bienes y servicios, y una relación de subcontratación. El límite entre una y otra resulta muy difuso, pero tiene implicancias de suma importancia para definir el marco normativo que debería regularla, ya que en el caso en que se entiende que solo existe una relación de mercado, debe aplicarse solo el derecho comercial que regula relación entre iguales, y en el segundo caso, cuando se entiende que existe una relación de subcontratación, cabe también la aplicación del derecho laboral, estableciendo la responsabilidad subsidiaria o solidaria de la empresa principal respecto a las condiciones de trabajo de quienes son empleados por la contratista. Esta diferenciación es particularmente relevante cuando existe cierta subordinación de la contratista respecto a la empresa principal: es decir, cuando las condiciones de acumulación de la primera, y por tanto, las posibilidades de asegurar empleo estable, pagar salarios, etc., dependen fundamentalmente de la empresa que la contrata.

En ese marco, aparecen una serie de indicadores que permiten identificar la cercanía a uno de esos extremos: los más utilizados refiere a la regularidad de la contratación, a la naturaleza de la actividad –y su carácter central o periférico respecto a la actividad de la empresa principal- y el espacio de trabajo, para diferenciar la subcontratación interna de la subcontratación externa. Estos tres indicadores se relevaron en las encuestas, pero la entrevista en profundidad que aplicamos en la segunda instancia, permitió incorporar otros aspectos, que dan una idea más clara acerca de la dependencia/subordinación de la empresa contratista respecto a la empresa principal: quién es la propietaria de los medios de producción, qué empresa se encarga de la capacitación/formación; y quién supervisa y dirige el trabajo.

Respecto a la propiedad de los medios de producción necesarios para realizar las tareas subcontratadas, en general, en las empresas entrevistadas alguna contratista sí utiliza herramientas o maquinaria propia de la empresa principal –excepto en un caso, en el que ninguna contratista lo hace-. De todos modos, este indicador suele ser más relevante cuando se trata de tareas de producción y/o mantenimiento, que no son las tareas subcontratadas por las empresas entrevistadas. En cuanto a la capacitación, en algunos casos los trabajadores subcontratados participan de algunas de las capacitaciones generales dictadas por la empresa principal –no las específicas sobre procesos productivos, ni otros aspectos particulares de la actividad de la empresa principal-, y en general no se dictan capacitaciones específicas para ellos por parte de la empresa principal. Estos dos indicadores sugieren que no hay una dependencia clara de la empresa contratista respecto a la empresa principal; algo que se refuerza por el hecho de que en general las primeras ofrecen sus servicios a múltiples empresas, y no a una única cliente.

Ahora bien, en cuanto a la supervisión, es decir, al control del proceso de trabajo, de todas las entrevistas se desprende que hay duplicación de la supervisión: los trabajadores contratistas responden a dos jefes, uno de la empresa contratista y otro de la empresa principal. Este es un aspecto a profundizar, pues si bien en estas entrevistas no fue resaltado como un problema, la duplicación de la supervisión suele generar problemas, tanto para los trabajadores, como para la empresa, en tanto genera una

carga burocrática y estructuras piramidales poco eficientes. En el caso de los trabajadores de agencia, en cambio, la supervisión está siempre a cargo de la empresa principal, lo cual demuestra un uso pertinente de la figura.

Otros dos aspectos sobre los que se indagó refieren a la tendencia a utilizar la subcontratación de modo fraudulento: despidiendo trabajadores y recontratándolos luego bajo esa figura, o bien desmembrando la empresa en diferentes personas jurídicas. En la selección de empresas entrevistadas no encontramos ninguna de las dos situaciones. En ningún caso las empresas contratistas han sido conformadas por ex-trabajadores de la empresa ni mantienen con ellas vínculo societario. Este es un aspecto que diferencia al perfil de las empresas analizadas en esta investigación, de lo que suele encontrar en estudios de muy grandes empresas en general, y de empresas que atravesaron el proceso de privatización de la década del 90 en particular.

Una de las hipótesis que orientó la investigación, es que para comprender las implicancias de la subcontratación sobre las condiciones de empleo, resultaba relevante conocer los motivos de la empresa para externalizar ciertas tareas. Esta hipótesis surge justamente de la contraposición entre los estudios laborales de subcontratación, que enfatizan su uso en pos de reducir costos y desligarse de las responsabilidades asociadas a la relación laboral; y los estudios del *management* que recomiendan la subcontratación como una forma de ganar eficiencia mediante la especialización. Por ello, se preguntó a las personas entrevistadas, cuáles habían sido los motivos para contratar a cada una de las tres contratistas seleccionadas como más relevantes.

Los motivos esgrimidos se pueden agrupar en dos conjuntos. Por un lado, se mencionó la especialización, tanto en el sentido de permitir a la empresa principal sólo concentrarse en sus actividades centrales, como de resaltar la especialización de la contratista en la actividad específica; y la baja escala de la empresa principal para realizar la actividad internamente. Estos motivos se asocian fundamentalmente a la provisión de servicios profesionales, como seguridad e higiene, asesoramiento legal y marketing, ya que según los entrevistados no se justifica contar con una persona dedicada a tiempo completo a esas tareas, sino más bien un asesoramiento regular y/o en momentos específicos. Sin embargo, este motivo también apareció en la decisión de subcontratar la gastronomía, la limpieza, y la seguridad, aunque el carácter especializado en estos casos remite más bien a otro aspecto: el encuadramiento convencional de esos trabajadores suele ser otro que el de los trabajadores directos de las empresas principales. De allí, de realizar estas tareas de forma interna (no subcontratada), el aplicar el convenio industrial a estos trabajadores y trabajadoras, supone una carga adicional para la gestión de recursos humanos. En el mismo sentido, se aduce que otra ventaja es la facilidad para cubrir vacantes en esos puestos, ante una licencia, faltas o desvinculación del personal. Aquí la subcontratación permite aliviar el trabajo de gestión de recursos humanos de la empresa principal, y abocarlo estrictamente a la gestión de trabajadores de las áreas consideradas centrales por la empresa.

Hay un segundo conjunto de motivos que pueden asociarse de manera más directa con cierta degradación de las condiciones laborales de los trabajadores contratistas: se mencionaron como motivos los menores costos, la menor conflictividad, y desligarse de la responsabilidad legal por esos trabajadores –aunque en términos de derecho laboral, sí debería mantenerse la responsabilidad-. Este conjunto de motivos, sumado a la diferenciación de convenios ya mencionada, dan cuenta de la búsqueda de diferenciar las condiciones laborales de los trabajadores directos respecto a los subcontratados. Luego aparece un motivo específico para seguridad: la posibilidad de colocar distancia cuando la tarea laboral supone hacer determinados controles, que si fuese personal estable de la empresa, se dificultaría. Esta búsqueda de cierta fragmentación del colectivo de trabajo, sin embargo, tiene una función específica, diferente de la que se encuentra en casos de estudio de grandes empresas, tendientes fundamentalmente a desalentar y fragmentar la acción colectiva.

Respecto a las desventajas de la subcontratación los factores que fueron mencionados con mayor frecuencia, son la falta de compromiso y de confianza del personal. Esto puede plantearse justamente como contraparte de desligarse de las tareas de gestión de recursos humanos, que fue planteado como una ventaja. En relación a esto, también se señala como una desventaja la superposición de las estructuras de supervisión, pues pese a que la empresa busca desligarse de esas tareas de gestión, fundamentalmente para las tareas que se desarrollan en su propio espacio de trabajo, es preciso que ejerza cierta supervisión de las mismas. Es decir: para buena parte de las tareas subcontratadas la empresa principal necesita seguir teniendo el control del proceso de trabajo, y por tanto, aparecen estas duplicaciones en la gestión y las directivas hacia los trabajadores subcontratados. Finalmente, para la contratación vía agencia, sí se reconoce como desventaja que implica mayores costos para la empresa. Nuevamente, esto es consistente con el modo en que esta forma de empleo está regulada; esta regulación, que implica que los trabajadores estén encuadrados en el mismo convenio colectivo, busca poner cierto límite al uso de esta figura para degradar las condiciones de trabajo. Como veremos, pueden persistir diferencias en el salario total percibido –por todo aquello que se estipula por sobre el convenio, y la discrecionalidad en el otorgamiento de adicionales-, pero muchas veces ese “ahorro” para la empresa principal no compensa el monto que debe pagar por los servicios de la agencia de empleo, encareciendo la contratación.

Cabe resaltar que no aparece como una desventaja relevante la pérdida de conocimientos clave para la empresa. En efecto, todas las personas entrevistadas coinciden en que las actividades subcontratadas no tienen un rol relevante en los procesos de innovación de la empresa. Es importante aclarar que todas las empresas entrevistadas declararon haber desarrollado actividades de I+D en los últimos cinco años. No obstante, el hecho de que no apliquen subcontratación en las actividades de producción, tiene por resultado un peso no significativo del riesgo de pérdida de conocimiento tácito al momento de innovar. De hecho, en una empresa –en la cual la limpieza es clave para asegurar la calidad y certificación de los productos, pues se trata de productos farmacéuticos- la persona entrevistada resalta que deciden no subcontratar la tarea por ese carácter estratégico que tiene. Nuevamente, esta puede ser considerada una característica específica de las empresas medianas, que mantienen internamente todas aquellas actividades que garantizan la calidad del producto y del proceso productivo. Este rol supuestamente secundario que, según manifiesta parte de la literatura no crítica sobre subcontratación, tienen este tipo de actividades subcontratadas, remite justamente a esa idea de que se trata de actividades periféricas.

A partir de esta caracterización de la subcontratación el tercer objetivo que se planteó en este proyecto fue describir el perfil de los puestos de trabajo subcontratados y analizar qué diferencias aparecen respecto a las condiciones de empleo de los puestos

directos. Las dimensiones analizadas remiten a la estabilidad en el puesto, los salarios y otros beneficios no pecuniarios, y las condiciones de seguridad que experimentan en la tarea. En las tres dimensiones la situación cambia en función de la modalidad contractual: sean trabajadores contratados por agencia, o sea trabajadores bajo relaciones de subcontratación en sentido estricto –esto es, cuando los trabajadores son contratados en forma directa por la empresa contratista-.

Para los trabajadores de agencia, la estabilidad no está garantizada, ya que justamente, se recurre a esta figura para contrataciones eventuales. Sin embargo, en algunos casos han manifestado hacer uso de esta figura como período de prueba, para luego contratar en forma directa al trabajador en caso de que tenga un buen desempeño. En términos salariales no hay diferencias entre estos trabajadores y aquellos contratados en forma directa en el salario básico, pues están encuadrados en el mismo convenio. Las diferencias surgen en aquellos beneficios que se pautan fuera de convenio, o incluso con la interpretación discrecional de adicionales o bonos, que suelen darse sólo a los trabajadores directos. Para los trabajadores por agencia en general, la organización del trabajo y la provisión de los elementos de seguridad dependen directamente de la empresa principal.

En las empresas contratistas, en cambio, el salario de sus trabajadores en general se rige por convenios específicos de la tarea (seguridad; limpieza; gastronomía), o por la negociación individual (servicios profesionales); y no por el convenio que se aplica a los trabajadores de la empresa principal. Así, en estos casos aparecen dos fuentes de desigualdad: el salario de convenio; y además todas las primas/adicionales/bonos que pueden tener las empresas principales y que no se aplican en sus contratistas.

Ahora bien, más allá de las diferencias salariales, aparecen otras diferencias que no son estrictamente pecuniarias, pero refieren a un conjunto de beneficios que mejoran la capacidad de consumo de los trabajadores, como las cajas navideñas, el acceso a comedor bonificado y las prestaciones de la obra social. En algunos casos cuando la empresa contratista no otorga caja navideña las personas entrevistadas mencionaron que la empresa principal hacía extensivo este beneficio; salvo en una de las empresas entrevistadas, en general ocurre lo mismo con el comedor, y se mencionaron diferencias en las obras sociales. Las personas entrevistadas son parte de las oficinas de RRHH, y en general enfatizan que trabajadores de contratistas son compañeros de trabajo como todos, no obstante reconocen estas diferencias. Sin embargo, se lo considera como un problema de la contratista, que “destrata” a su personal.

Finalmente, respecto a los elementos de seguridad: en general son provistos por la contratista, excepto en dos casos. De todos modos, ninguna de las contratistas mencionadas realiza actividades de producción y/o mantenimiento, que son las áreas donde resulta más frecuente la incidencia de accidentes y/o enfermedades profesionales. Aquellos estudios que investigan la seguridad e higiene de trabajadores subcontratados, vs trabajadores directos en producción o mantenimiento de grandes empresas, encuentran que la provisión por parte de las contratistas de los elementos de seguridad a los trabajadores, en muchos casos es deficiente, notándose menor calidad que la de los trabajadores directos, siendo esta característica una de las razones que explican mayor tasa de siniestralidad en trabajadores subcontratados en comparación a trabajadores directos.

Al finalizar la entrevista y hacer un balance general sobre la percepción de la persona entrevistada sobre la subcontratación, las principales ventajas que destacan tienen que ver fundamentalmente con dos aspectos: reducir los riesgos de conflicto y la responsabilidad; y desentenderse de la organización de esas actividades, de cubrir las vacantes, de seleccionar el personal para realizarlas. Este segundo motivo, que ha sido el más mencionado en las entrevistas, da cuenta que efectivamente estas tareas subcontratadas son concebidas como necesarias, pero accesorias. Es decir, la empresa necesita que se garanticen pero no es allí donde va a concentrar los esfuerzos de organización, porque basta con que se realicen con continuidad.

En el balance acerca de los problemas o riesgos asociados a la subcontratación, en cambio, las respuestas son más heterogéneas. La mitad de las personas entrevistadas mencionó como una desventaja el riesgo que deriva de la responsabilidad solidaria, incluso en algunos casos mencionaron que hacen un férreo control de la liquidación de sueldos y el pago de aportes y contribuciones que realiza la contratista, para asegurarse que no haya problemas. Otros directamente sugieren que la responsabilidad no debería extenderse a la empresa principal. Luego, las consideraciones sobre las desventajas varían mucho: se mencionó que es un problema perder el control sobre la búsqueda de personal y en particular para el uso de agencias de empleo eventual, es problema que la agencia no recontrate trabajadores que ya habían estado en la empresa previamente. En línea con esto último, en otras entrevistas se reconoció como un problema la pérdida de conocimiento tácito debido a la rotación de trabajadores y el riesgo de falta de idoneidad. También se menciona como un problema la falta de confianza y el vínculo impersonal que se establece con el personal contratista. En una de las entrevistas se planteó como un problema para la gestión, que los mismos trabajadores reconozcan e internalicen las diferencias entre directos y subcontratados, pues dificulta la cohesión de un colectivo de trabajo. Es interesante el modo en que aparece esto como un problema para la gestión en empresas mediana, ya que en buena parte de los estudios de casos de grandes empresas, esto aparece como un resultado deliberado y buscado por la gestión, no un resultado indeseable. Una hipótesis es que en algunas empresas medianas, que tienen una gestión más familiar, la cohesión del colectivo de trabajo sea considerado un valor positivo.

Resultados del análisis en base a convenios colectivos

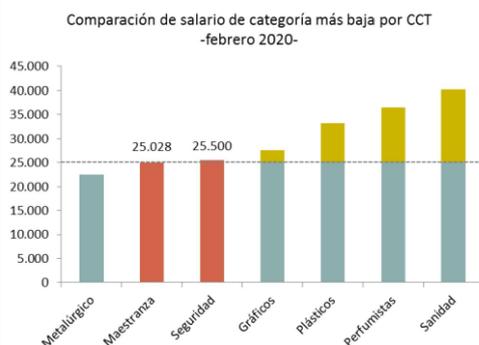
Esta sección tiene por objeto documentar algunas evidencias que fueron identificadas en las entrevistas en profundidad realizadas a las empresas, y que se describieron en la sección anterior. Se trata de las diferencias que existen entre lo que establecen los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de las actividades subcontratadas, y lo que establecen los CCT de las actividades industriales aplicados a los trabajadores directos de las empresas. Lo que sigue es parte del trabajo desarrollado como aporte a este proyecto principal, por la estudiante becaria Natalia Bordón, en su plan de trabajo: “Subcontratación y acción sindical: implicancias de la acción sindical en la calidad de los empleos subcontratados”

Para ello, se realizó un análisis comparativo entre los CCT de dos de las actividades que figuran dentro de las subcontratadas con mayor frecuencia, que son Maestranza (CCT 281/96) y Seguridad (CCT 507/07), con los CCT industriales que aplican las empresas a su personal directo. El sentido de esta comparación es identificar si existen brechas de calidad en las relaciones laborales o en los salarios que establecen los CCT de las actividades subcontratadas, y los que establecen los CCT industriales.

De allí, que los CCT mencionados, fueron analizados comparativamente con los siguientes: Perfumista (CCT 157/91); Gráficos (CCT 60/89); Sanidad (CCT 42/89); Metalúrgicos (CCT 270/75); Plásticos (CCT 419/05); Neumáticos (CCT 36/11). Las variables de comparación son: salarios; derecho al comedor; derecho de guardería; y licencias varias.

En **Salarios**, considerando los salarios básicos establecidos en los acuerdo correspondientes a los meses de enero/febrero 2020, se observa que los que perciben el personal de maestranza y el de seguridad, son menores respecto a los que perciben los trabajadores y las trabajadoras encuadrados en los CCT industriales, tomando como comparación las categorías inferiores de cada CCT, como también las categorías que incluyen la actividad de limpieza, en el caso de aquellos convenios industriales que las contemplan.

Comparando los salarios básicos para la categoría inferior del personal de maestranza o de seguridad, para enero/febrero 2020, los cuales son similares (\$ 25.000/25.500), las brechas con relación a las categorías inferiores en el CCT de perfumista es 32% menos; en gráficos es 9% menos; en sanidad es 37% menos, en plásticos es 24 % menos. Solo en relación a la categoría inferior del CCT de metalúrgicos, los CCT de maestranza y seguridad, consideran un salario básico 13% mayor.



Fuente: Elaboración propia en base a CCT

Un componente en la composición salarial también acusa diferencias a la baja, es **la antigüedad**. Mientras que el personal de maestranza computa 0.20 % del salario básico por cada año de servicio, y el de seguridad 1 %, para los CCT industriales incluidos en este estudio, o bien supera o a lo sumo iguala ese %: perfumistas aplica 1.25%; sanidad 2.5%; Metalúrgicos y plásticos 1%.

Con respecto al **derecho a Comedor**, los CCT de perfumistas se establece que las empresas deben proveer a sus empleados de un suma de dinero por día, o hacerse cargo del 50 % de la comida en especie. En gráficos, cuando la empresa disponga de comedor, se le debe otorgar al trabajador un vale de comida, y dónde no exista comedor se debe disponer de un lugar para servirse un refrigerio durante medio hora de descanso. En sanidad se les debe abonar un importe diario no remunerativo, y en el CCT de plásticos se establece que el personal debe gozar de un descanso diario de 30 minutos durante el cual podrán tomar un refrigerio, el cual debe contar con los elementos mínimos, y en el CCT de neumáticos se establece que la empresa debe suministrar a su personal un servicio de almuerzo, merienda o cena, y en Metalúrgicos se establece media hora de descanso para consumir refrigerio. La brecha es evidente con los CCT de maestranza o de seguridad, donde están ausentes los beneficios de comedor, quedando estos trabajadores en desventaja en relación a sus compañeros encuadrados en los CCT industriales.

En el derecho a **Guardería**, en perfumistas se contempla que las empresas deben optar entre habilitar una sala cuna dentro del establecimiento, habilitarla afuera del mismo, o contratar una guardería, caso en el cual las empresas deben abonar la suma correspondiente al gasto. En caso de que el trabajador o trabajadora no contrate guardería, se abonará un importe fijo remunerativo. En gráficos, para los establecimientos con más de 30 mujeres, la empresa debe instalar casas cunas o maternales; sufragar los gastos que impliquen una guardería externa, o reintegrar le gasto en guardería contra la presentación de comprobantes. En sanidad, para aquellos establecimientos en los cuales el número de mujeres empleadas alcance al que fija la ley, deberán habilitar una sala maternal, y en los que el número de mujeres es inferior, se debe optar entre habilitar una sala maternal; abonar a las madres por cada hijo hasta 5 años, una suma mensual no remunerativa. También aquí sobresale la brecha en perjuicio a trabajadoras y trabajadores encuadrados en los CCT de maestranza o seguridad, en los cuales no está contemplado el beneficio de guardería.

Finalmente, los convenios industriales establecen el derecho a tomar **licencias**. En perfumistas las licencias son hasta 30 días en el año sin goce de haberes, por causas entendibles y comprobadas. También se establece que toda trabajadora madre de lactante podría disponer de dos descansos de media hora para amamantar y/o alimentar a su hijo durante el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año de vida. En el caso de sanidad, se establece un plazo mínimo de vacaciones de 21 días; por matrimonio se otorga 15 días; y 45 días de licencia por adopción; también son entregados sin cargo los medicamentos elaborados por el establecimiento. En el CCT de plásticos, para aquellos trabajadores que se encuentran estudiando, el CCT establece la concesión de un horario de trabajo para que puedan concurrir al colegio. Además se otorga un adicional del 10 % del jornal para los trabajadores con título secundario, terciario, o técnico, o que dominen algún idioma; también se conceden licencias por días de exámenes. En el caso de neumáticos, se beneficia con un sistema de becas a los hijos de los trabajadores que estén cursando la escuela secundaria. Y en el CCT metalúrgico, se incluyen adicionales por título técnico, secundario o idiomas. De esta variedad de licencias y/o adicionales, el CCT de seguridad solo incluye licencia por matrimonio de 10 días, y el de maestranza establece una licencia de 10 días en el año, sin goce de haberes, y por causas comprobadas.

El análisis comparativo de los CCT evidencia que tanto los niveles salariales básicos, los adicionales por antigüedad, los derechos de comedor, guardería, y de licencias, son superiores en los convenios industriales, en comparación con los de maestranza y seguridad. Esto abona la hipótesis de que los puestos de trabajo de las actividades de maestranza o de seguridad, al pasar de puestos directos a puestos subcontratados, degradaron su calidad laboral, perdiendo ingresos y también derechos laborales.

Empleo, subcontratación y género

Finalmente se presentan aquí los alcances del proyecto en el análisis de los vínculos encontrados entre subcontratación y género, contando para ello con la información relevada en el trabajo de campo, complementada con el análisis de otros estudios de caso. Como se mencionó en la sección Resultados de la Encuesta, hay una sobre-representación de varones en los planteles de empleo directo, más pronunciada en los planteles de las actividades subcontratadas. La discriminación por género para ocupar puestos jerárquicos -fenómeno denominado "techo de cristal"- está presente: en promedio, las mujeres ocupan el 20% de los cargos jerárquicos, con dos extremos, 5% y más del 50%, el último correspondiente a un laboratorio productor de drogas médicas, con planteles con alta proporción de mujeres. Las personas que respondieron las entrevistas en profundidad reconocieron que los dueños de las empresas (la mayor parte eran empresas de origen familiar) aun expresan resistencia a contratar mujeres en puestos masculinizados, a pesar de que en las búsquedas laborales se encontraban candidatas con buenos perfiles. Ninguna empresa había implementado políticas de conciliación laboral para su personal directo, y todas resolvían el derecho a guardería por medio del pago del costo de ese servicio.

Es interesante el análisis de la subcontratación desde la óptica de género, ya que dos de las actividades que presentan mayor frecuencia entre las subcontrataciones reproducen la segregación laboral: la actividad de seguridad, masculinizada, y la actividad de maestranza, una actividad feminizada que está ligada a las actividades de reproducción junto a otras actividades de cuidado. Cabe destacar que al interior de las actividades de maestranza, también se observa la discriminación de género, pues las mujeres ocupan los puestos de limpieza de oficinas, mientras que la limpieza de máquinas o sectores de talleres son realizadas por varones, como actividad subcontratada o formando parte del plantel de trabajadores directos de la empresa.

En este proyecto no se abordaron entrevistas a trabajadores o trabajadoras de actividades subcontratadas. No obstante, recuperando las conclusiones del análisis del plan de trabajo "Subcontratación y género: implicancias de la tercerización en la calidad del empleo de las mujeres", desarrollado para este proyecto principal por la becaria estudiante Macarena Turrubiano, podemos destacar que del análisis comparativo de 15 estudios de casos de actividades subcontratadas realizados por otros investigadores, se concluye que si bien existen degradaciones en las condiciones laborales de actividades en regímenes de subcontratación en general, en el caso de los empleos de mujeres se observan desigualdades duplicadas: las que provienen por diferencias sexuales, y las que provienen por empleos en subcontratación. Los estudios sistematizados para el análisis recorren un abanico de actividades como limpieza, textil y confección, *call-centers*. Se observa como característica común que las mujeres son empleadas en jornadas flexibles, que pueden resultar en jornadas más cortas que la entendida como normal, y les permite interactuar con el desarrollo de actividades de cuidado dentro del hogar, o jornadas más largas que terminan dificultando las actividades de cuidado. A ellos se suma la inestabilidad laboral que prevalece en los puestos subcontratados analizados en estos estudios.

En el caso de las actividades de maestranza que contratan las empresas entrevistadas en este proyecto, al tratarse de actividades subcontratadas, la fijación de los ingresos como el acceso de estas trabajadoras a derechos laborales, depende de sus CCT. En la sección anterior de comparación de los CCT, se evidenció que a diferencia de los CCT industriales que enmarcan salarios y relaciones laborales del personal directo de la empresa principal, ni el convenio de Maestranza ni el de Seguridad incluyen derechos a guardería, como tampoco tiempo para amamantar, sumado a la percepción de menores niveles salariales de los que recibirían si fuesen trabajadoras directas de las empresas. En este sentido, los puestos subcontratados ocupados por mujeres, tanto en maestranza como en seguridad, se exponen a desigualdades duplicadas en relación a los puestos ocupados por varones, en la medida en que perdieron los derechos vinculados a las actividades de cuidado: tiempo para amamantar; licencias, guarderías.

A modo de conclusión: pensando herramientas de intervención

El interrogante principal de este proyecto son las especificidades de las estrategias empresariales de subcontratación, y sus posibles impactos en la calidad del empleo y en la degradación de los estándares laborales, suponiendo que dichas estrategias difieren según el tipo de empresa. Como se mencionó en la sección correspondiente, no fue posible encuestar y entrevistar a empresas grandes, por lo cual la información recolectada en el trabajo de campo remite a empresas medianas. Esta aclaración es importante pues, el supuesto de que las estrategias difieren según el tipo de empresa, se formuló considerando la diferencia de tamaño de la empresa.

Según el análisis de la información recopilada, y considerando los ingresos y calidad de las relaciones laborales que tendrían como trabajadoras y trabajadores directos, aquellos que al momento de las entrevistas estaban subcontratados, cabe señalar que se identifica una degradación de la calidad laboral, con pérdida de ingresos laborales y del acceso a derechos. En segundo lugar, considerando el conjunto de empresas entrevistadas, no aparecen grandes diferencias en las causas que motivan la subcontratación, y sí aparecen similitudes. Ninguna de las empresas subcontrata de forma permanente actividades de producción, y la mayoría subcontrata maestranza y seguridad, repitiéndose en algunos casos la empresa proveedora. Todos los entrevistados manifestaron un vínculo de proximidad con las y los trabajadores subcontratados, lo cual se vincula al porte de las empresas respondientes, en general, de origen familiar. A la degradación de las relaciones laborales por regímenes de subcontratación, se suma la cuestión de género, ya que ninguno de los dos CCT que encuadran a las actividades subcontratadas con mayor frecuencia por estas empresas, incluyen derechos vinculados al cuidado, que están vigentes en los convenios industriales.

Con respecto a las herramientas de intervención, las investigaciones realizadas y lo expuesto en este informe, nos permite preguntarnos por las mejores formas de regular la subcontratación laboral. Actualmente la ley de contrato de trabajo conserva las modificaciones al artículo que regula la subcontratación que fueron introducidas durante la última dictadura militar. Esas modificaciones restringieron la responsabilidad solidaria de las empresas principales. Sin embargo, en la práctica cuan amplia es la interpretación de la solidaridad y, por ende, el alcance con el cual se aplica, dependen fundamentalmente de la jurisprudencia y el modo en que se interpreta aquel artículo. Tras años de una lectura muy restrictiva de la responsabilidad, a mediados de la década del 2000 la jurisprudencia viró hacia una interpretación más protectoria. Ahora bien, aun en este contexto más favorable, el trabajador debe judicializar el conflicto para hacer efectiva la responsabilidad de la empresa principal. De allí que sea necesario introducir modificaciones que permitan regular ex-ante esta responsabilidad, a través por ejemplo, tal como establece la normativa sobre empleo eventual, que debe regir el convenio colectivo de trabajo de la actividad principal, evitando de ese modo el uso de la subcontratación para alterar el encuadre convencional. En la disputa regulatoria se torna central el modo en que se define una relación de subcontratación y se la distingue de relaciones comerciales puras entre empresas; ya que el principal argumento de las organizaciones de empleadores para negarse a dar estas discusiones refiere a que es una materia que debería ser regulada por el derecho comercial, y no el derecho laboral –de hecho con este argumento han obstaculizado la discusión durante años en el marco de la Organización Internacional del Trabajo-.

Según expusimos en el marco conceptual que desarrollamos para este proyecto, la definición de actividad periférica es un debate. Una mirada histórica del proceso de desverticalización que experimentaron las empresas permite poner en discusión las razones que llevan a clasificar a estas actividades como periféricas. Las actividades como limpieza o seguridad hasta los años 80 se desarrollaban al interior de las empresas con trabajadores directos, y fue en aquel entonces que comenzaron a excluirse las categorías específicas de los convenios colectivos. Por su parte, también cabe poner en discusión si el hecho de considerarlas como periféricas supone que por ello quienes las realizan debieran percibir menores salarios y no acceder a derechos que tenían otorgados en los convenios colectivos de la mayor parte del colectivo de trabajo de esa empresa principal. La pregunta orientada a discutir normativas que regulen la subcontratación laboral en Argentina, es ¿cuál es la forma de regular la subcontratación de estas actividades laborales de forma que no sufran pérdidas de ingresos y de acceso a derechos laborales?

5. Nuevos interrogantes y líneas de investigación a futuro

A partir de los resultados en este proyecto, hemos precisado y reformulado algunas preguntas de investigación, que podrían abordarse en líneas de investigación a futuro:

1. El rol de las agencias de empleo eventual. El empleo eventual mediado a través de agencias de empleo está regulado de modo tal que las brechas en las condiciones de trabajo respecto a los trabajadores directos son menores a las que encontramos en casos de subcontratación estricta. Sin embargo, nos parece interesante indagar en este modo de contratación específico en tanto hemos detectado que suele ser la puerta de entrada al empleo, ya que las empresas utilizan esta estrategia como un período de prueba ampliado para reclutar luego su personal estable. Se abren así algunas preguntas relevantes: ¿en qué tipo de empresas/puestos el empleo eventual es contratado como tal, y cuándo constituye esa puerta de entrada al empleo estable? ¿Cuáles son los criterios con los cuales las agencias seleccionan el personal? ¿Tienden estos criterios a profundizar desigualdades de la oferta de trabajo (por edad, por género, por hogar de origen)?

2. Las empresas que prestan servicios transversales. Nuestra investigación ha estado centrada en las “empresas principales”, sin embargo, es interesante focalizar la atención también en las empresas que prestan estos servicios transversales que las primeras subcontratan: empresas de seguridad, de limpieza, y de gastronomía. Con una larga tradición de estudio en sectores industriales, en la literatura de estudios del trabajo poco se ha indagado en este tipo de empresas, que sin embargo hoy movilizan una gran cantidad de trabajadores. ¿Cómo organizan los equipos de trabajo? ¿Con qué criterios reclutan el personal? ¿Hay actividad sindical cotidiana en estas empresas?

3. La subcontratación en las grandes empresas. Como se mencionó en los bloques correspondientes, en el trabajo de campo de este proyecto no logramos incluir a grandes empresas, ya que en la zona oeste predominan las pequeñas y medianas empresas. Este sesgo de la muestra no permitió indagar en una de las hipótesis formuladas, que refería al vínculo entre subcontratación e innovación. Ampliar la muestra para incorporar grandes empresas, que subcontraten áreas de producción, permitiría evaluar la hipótesis acerca de los problemas que la subcontratación genera en la dinámica innovativa de esas empresas.

6. Bibliografía (min. 2 página- máx. 4 páginas)

Abraham, K., & Taylor, S. (1996). Firms' use of outside contractors: theory and evidence. *Journal of labor economics*, 14(3), 394-424.

Antunes, R. (2011). La nueva morfología del trabajo en Brasil. *Reestructuración y precariedad*. Nueva sociedad, (232), 103-118.

Basualdo, V., & Esponda, M. A. (2014). La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual. En V. Basualdo & D. Morales (Eds.), *La tercerización laboral* (pp. 19-64). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Basualdo, V., & Morales, D. (Eds.). (2014). *La tercerización laboral*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

- Battistini, O. (2010). La subcontratación en Argentina (pp. 1-34). Recuperado de CEFS-FeTiA-CTA website: http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/02-WEB-La_subcontratacion_1_.pdf
- Bayma, B., Claussen, P., & Delfino, A. (2017, agosto 2). Condiciones de vida y de trabajo en los sectores de limpieza y seguridad privada. Una mirada comparada en Santa Fe. Presentado en 13 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Bensusán, G. (2007). La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación? En A. Bouzas Ortiz (Ed.), *Propuestas para una reforma laboral democrática* (pp. 129-159). México: Centro de Producción Editorial.
- Bensusán, G., & Martínez, A. (2012). Calidad de los empleos, relaciones laborales y responsabilidad social en las cadenas de valor: evidencias en la cadena productiva de VWM. En *La importancia de las multinacionales en la sociedad global. Viejos y nuevos retos para México* (pp. 133-183). México: El Colegio de la Frontera Norte, Juan Pablos Editor.
- Berger, J., & Offe, C. (1992). La dinámica evolutiva del sector servicios. En C. Offe, *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Universidad.
- Busso, M., & Bouffartigue, P. (2010). ¿Más allá de la «precariedad» y la «informalidad»? Aportes para el debate desde una perspectiva comparada. En A. Del Bono & G. Quaranta (Eds.), *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Buenos Aires: CICCUS/CEIL-PIETTE.
- Carrillo, J. (2009). Los nuevos modelos productivos y el outsourcing, ¿un camino seguro a la precarización? En A. Bialakowsky, R. Partida, R. Antunes, J. Carrillo, M. I. Costa, N. Jinkings, & M. Supervielle (Eds.), *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad* (Vol. 2, pp. 59-67). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Celis Ospina, J. C. (Ed.). (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (Primera edición). Recuperado de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/Subcontratacion.pdf>
- Chamberlain, N. (1972). *El sector laboral. Una introducción a la economía laboral norteamericana*. Buenos Aires: TEA.
- Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica-New Series*, 4(16), 386-405.
- De la Garza, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de cultura económica.
- De la Garza, E. (2005). ¿Antiguas y nuevas formas de subcontratación? Seminario presentado en *Relaciones triangulares de trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*, Fundación Ebert Friedrich, DF, México.
- De la Garza, E. (2012a). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. C. Celis Ospina, *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (pp. 17-37). Medellín: CLACSO.
- De la Garza, E. (2012b). La subcontratación y la crisis capitalista. *Trabajo*, 5(9), 5-22.
- De la Garza, E. (Mimeo). *Configuraciones Productivas y Circulatorias y Trabajo no Clásico en los Servicios*. Recuperado de http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/mahr/cursos/Empresas180/EGT_ConfigProdCirc.pdf
- Deavers, K. (1997). Outsourcing: A corporate competitiveness strategy, not a search for low wages. *Journal of Labor Research*, 18(4), 503-519.
- Del Bono, A. (2014). La subcontratación laboral: contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones a partir de la experiencia reciente. En V. Basualdo & D. Morales (Eds.) (pp. 217-237). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Delfino, A., & Claussen, P. (2016, julio 27). Transformaciones productivas y disponibilidad temporal: el caso de los vigiladores de la seguridad privada en la provincia de Santa Fe, Argentina. Presentado en XI Bienal del Coloquio de Transformaciones Territoriales, Salto, Uruguay.
- Dube, A., & Kaplan, E. (2010). Does outsourcing reduce wages in the low-wage service occupations? Evidence from janitors and guards. *ILR Review*, 63(2), 287-306.
- Echeverría, M. (2005). Riesgo de los trabajos subcontratados. *Doctrina, estudios y comentarios*, (200), 6-21.
- Echeverría, M. (2006). Los riesgos laborales de la subcontratación (Aportes al debate laboral No. 19). Santiago de Chile: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Recuperado a partir de http://www.dt.gob.cl/m/1620/articulos-89805_recurso_1.pdf
- Ermida Uriarte, O., & Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: Proyecto FSAL-OIT.
- Ermida Uriarte, O., & Orsatti, Á. (2011). Outsourcing/tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones. En L. Bueno Rodríguez & M. Dean (Eds.), *Outsourcing (tercerización): respuesta desde los trabajadores* (pp. 9-26). México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).
- Etchemendy, S., Gianibelli, G., Mangini, M., O'Farrell, J., Ottaviano, J., Perelman, L., & Strada, J. (2018). *La Tercerización Laboral en Argentina*. Buenos Aires: Biblos.
- European Trade Union Institute. (1985). *Flexibility and Employment: Myths and Realities*. Bruselas.

Fernández Massi, M. (2015). Regulación de la subcontratación, modelo de negocios y calidad del empleo. Las propuestas en la Argentina a la luz de las reformas contemporáneas en América Latina. Presentado en Conferencia Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Fernández Massi, M. (2019). ¿Autonomía o integración? Un análisis de los determinantes de la heterogeneidad del empleo en la cadena de valor petroquímica-plástica (Tesis doctoral). Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Buenos Aires.

Fernández Massi, M., & Giosa Zuazua, N. (2016). Desverticalización y deslaborización: cuando los derechos laborales se encuentran en jaque. Presentado en V Jornadas de Promoción y Protección de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en la Argentina, Los Polvorines: UNGS.

Fernández Massi, M., & Longo, J. (2016). ¿Reunifica y triunfarás? Estrategias sindicales ante la tercerización. En La recuperación de la centralidad del trabajo en América Latina. Actores, perspectivas y desafíos.

Gianibelli, G. (2014). Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho. En V. Basualdo & D. Morales (Eds.), La tercerización laboral (1era ed., pp. 239-261). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Giosa Zuazua, N., Fernández Massi, M. (2018a) La calidad del empleo en Argentina durante la posconvertibilidad: propuesta metodológica y análisis de indicadores de segmentación laboral. Evaluado y aceptado para futura publicación en el Núm.34, vol. XXI, verano 2020 de la revista Trabajo Y Sociedad.

Giosa Zuazua, N., Fernández Massi, M. (2018b) La segmentación del trabajo en la Argentina. Un análisis de movilidad para los años de la post convertibilidad. Evaluado y aceptado para próxima publicación en el Número 14 de la Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo, publicación anual de SIMEL (Sistema de Información del Mercado Laboral)- ISSN 1669-9084.

Giosa Zuazua, N. (2015). Mundo del trabajo II: tendencias contemporáneas de la acumulación del capital y del empleo en América Latina: Globalización, subcontratación y mercantilización de la fuerza de trabajo. *Céfito*, 2(1), 129-139.

Giosa Zuazua, N., & Fernández Massi, M. (2016). Generación de empleo de calidad e instituciones laborales para la igualdad. Problemas y desafíos. En A. Robba (Ed.), Contribuciones para una formación heterodoxa en economía (Vol. 1, pp. 351-393). Moreno: UNM Editora.

Giosa Zuazua, N., Fernández Massi, M., & Turrubiano, M. (2017). Excedentes de fuerza de trabajo y calidad del empleo asalariado en debate. Una fundamentación conceptual y una propuesta metodológica de medición. El trabajo en conflicto. Dinámicas y expresiones en el contexto actual. Presentado en 13° Congreso de ASET, Buenos Aires.

Gochfeld, M., & Mohr, S. (2007). Protecting Contract Workers: Case Study of the US Department of Energy's Nuclear and Chemical Waste Management. *American Journal of Public Health*, 97(9), 1607-1613.

Harrison, B., & Kelly, M. (1993). Outsourcing and the search for «flexibility». *Work, employment & society*, 7(2), 213-235.

Hernández Vela, H., Lerma Moreno, V. M., & Martínez Aguilar, M. de J. (2015). Impacto del outsourcing em la calidad de vida de empleados de vigilância y limpeza em Durango, Mexico. *Revista Global de Negocios*, 3(4), 83-97.

Iranzo, C., & Richter, J. (2012). Las implicancias de la subcontratación laboral. En J. C. Celis Ospina (Ed.), La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales (pp. 41-65). Medellín: CLACSO; Ediciones Escuela Nacional Sindical (ENS).

Kakabadse, A., & Kakabadse, N. (2000). Sourcing: new face to economies of scale and the emergence of new organizational forms. *Knowledge and process management*, 7(2), 107-118.

Kleinknecht, A., Kwee, Z., & Budyanto, L. (2016). Rigidities through flexibility: flexible labour and the rise of management bureaucracies. *Cambridge Journal of Economics*, 40(4), 1137-1147.

Lebeer, G., & Martínez, E. (2012). As trabalhadoras do sector das limpezas: precariedade no emprego, desigualdades temporais e divisão sexual do trabalho. *Laboreal*, VIII(1), 28-41.

Leite, M. (2009). El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 14(21), 7-33.

Nellore, R., & Soderquist, K. (2000). Strategic Outsourcing through specifications (Working paper N.o WPS 00-07; p. 31). Grenoble: Grenoble Graduate School of Business.

Palomino, H. (2000). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 13(17), 95-116.

Perelman, L. (2001). El empleo no permanente en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 41(161), 71-96.

Perelman, L., & Vargas, P. (2013). Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos. *Papeles de Trabajo*, 7(12), 84-101.

Perraudin, C., Petit, H., Thèvenot, N., Tinel, B., & Valentin, J. (2014). Inter-firm dependency and employment inequalities: theoretical hypotheses and empirical test on french subcontracting relationships. *Review of radical political economics*, 46(2), 199-220.

- Petit, H. (2006). Generalised precariousness or persistent segmentation? En C. Köhler, K. Junge, T. Schröder, & O. Struck (Eds.), Trends in employment stability and labour market segmentation. Munich.
- Polanyi, K. (1992). La gran transformación. México DF: Juan Pablos Editor.
- Rebitzer, J. (1995). Job Safety and Contract Workers in the Petrochemical Industry. Industrial Relations, 34(1), 40-57.
- Recio, A. (1999). La segmentación del mercado laboral en España. En F. Miguélez & C. Prieto (Eds.), Las relaciones de empleo en España (pp. 125-150). Madrid: Siglo XXI.
- Rodríguez Miglio, M. (2016a, agosto 25). Proceso de trabajo y proceso de valorización en la fragmentación y externalización de la producción. Sobre cómo estudiar los procesos de tercerización y subcontratación. Presentado en IX Jornadas de Economía Crítica, Córdoba.
- Rodríguez Miglio, M. (2016b, agosto 3). Un estado del arte en busca de la especificidad de los procesos de tercerización. Presentado en VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Salop, S. (1979). A model of the natural rate of unemployment. American Economic Review, 69(1), 117-125.
- Trajtemberg, D., & Varela, H. (2015). Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleos estables o regularización de la inestabilidad laboral? Trabajo y Sociedad, (24). Recuperado a partir de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712015000100006&script=sci_arttext
- Vagadia, B. (2012). Strategic outsourcing: the alchemy to business transformation in a globally converged world. Berlín: Springer.
- Vergeer, R., & Kleinknecht, A. (2014). ¿Cómo afecta la desreglamentación a la productividad laboral? Análisis con datos de panel de 20 países de la OCDE (1960-2004). Revista Internacional del Trabajo, 133(3), 403-434.

Parte II

Dimensiones de cumplimiento del Plan de Trabajo

1. Balance de cumplimiento del Plan de Trabajo

El proyecto original planteó 5 objetivos específicos, que se detallan a continuación, para cuyo desarrollo se plantearon 15 actividades durante el Año 1 del proyecto y 13 actividades para el Año 2 del proyecto.

1. Describir y analizar la tendencia de la segmentación del empleo en la región del GBA para el período 1980-2015, caracterizando la evolución según los ciclos económicos e identificando cambios estructurales.
2. Identificar, analizar y caracterizar distintas formas de subcontratación que operan en las empresas privadas de la zona Oeste del conurbano bonaerense.
3. Identificar, analizar y caracterizar el perfil de los puestos de trabajo subcontratados y el perfil de la oferta de trabajo en régimen de subcontratación
4. Caracterizar los vínculos o asociaciones entre subcontratación y condiciones laborales de los puestos de trabajo subcontratados.
5. Generar insumos de transferencia para la producción de estadísticas y políticas públicas en materia de subcontratación.

Por su parte, los objetivos anteriores resultaron ampliados a partir de la incorporación de los Planes de investigación específicos de las becarias Macarena Turrubiano y Natalia Bordón, cada una de ellas ganadoras de la beca EVC –CIN.

En relación a las actividades propuestas en el proyecto original, las mismas fueron cumplimentadas satisfactoriamente. El objetivo específico 1, fue alcanzado mediante estimaciones para el total del país, extendiendo la serie para el período 2003-2018. Los objetivos específicos 2 a 4, fueron cumplimentados a partir del desarrollo de las actividades prevista, con las salvedades que detallamos a continuación.

Cabe señalar las dificultades encontradas al momento de realizar las encuestas a las empresas potencialmente subcontratistas. El objetivo del proyecto fue seleccionar empresas grandes, y mediano-grandes, para identificar no solo las particularidades de las estrategias de subcontratación en general, sino también las particularidades asociadas con los diferentes tamaños de empresas. Al momento de encarar la primera etapa que consistió en una encuesta enviada por mail (google-form), previo contacto telefónico, se evidenció el problema de nula colaboración por parte de las grandes empresas localizadas en los municipios en estudio, para responder la encuesta, y reducida colaboración de las empresas medianas. Ello supuso re-direccionar el desarrollo del trabajo de campo, sustituyendo la encuesta por mail por encuesta presencial, demorando considerablemente los resultados del trabajo de campo, que necesitaba contar con los resultados de la encuesta simplificada para encarar las entrevistas en